

# 航港機關公務人員請調動機類型之探討

## Exploring the Motivation Types of Public Officials' Application for Job Transfer in Maritime and Port Bureau

陳品倪 (Pin-Ni Chen)<sup>1\*</sup>、許庭瑄 (Ting-Syuan Hsu)<sup>2</sup>、李佳逸 (Marie C.Y. Li)<sup>3</sup>、  
余坤東 (Kung-Don Ye)<sup>4</sup>

### 摘要

公務人員調職一事仍維持在一定高度之比例，若人員產生調動之想法，易導致業務推展不利，也將連帶影響單位內同仁業務變動。本研究之目的為瞭解公務人員請調之因素，以 Q 方法來分析歸納不同類型的公務人員，並提供主管預先瞭解人員異動潛在之原因，弱化人員調職因素之影響、強化留任之誘因，減少因人員調職所帶來的不良影響。本研究之對象為我國航港機關組織內成員，並就不同職位、服務年資等進行調查，以瞭解政府組織中不同背景條件之成員對於其請調因素之排序。利用以 Q 方法將 24 位受訪者分為居家安逸型、工作發展-家庭後盾型、工作認份型及家庭優先-組織冷漠型。最後，本研究也依據研究發現對於該四類公務人員及共同之因素提出相關結論及建議。

**關鍵字：**公務人員、調職、Q 方法

### Abstract

The job transfer among Taiwan's public servants is quite often. If a person initiates the ideal of transferring his or her job to another unit, it might create some unfavorable

<sup>1\*</sup> 通訊作者，國立臺灣海洋大學航運管理學系研究生；Email: nina70309@gmail.com。

<sup>2</sup> 國立臺灣海洋大學航運管理學系碩士。

<sup>3</sup> 國立臺灣海洋大學航運管理學系副教授；Email: mcyli@mail.ntou.edu.tw

<sup>4</sup> 國立臺灣海洋大學航運管理學系教授；Email: k.d.yu9128@gmail.com。

result in the inefficiency of execution and the procedure procrastinate. Also, after the job transfer, the routine works performed by remaining staff might be affected, and it would result in the difficulties in leadership of that original unit, and eventually cause certain delay in public affair implementation as well the disruption of their daily works. The objective of this research is to exploit the factors affecting public servants' job transfer. It utilizes Q method for analyzing and organizing the nature of their job transfer in different groups. It can provide the leaders of that organization or unit to understand in advance in respect of the reason for potential job transfer, the reduction of negative impact arising from that, incentive provision for continuously working within the same unit, and the awareness the real reasons the job transfer. This research exploits the attitudes towards the job transfer in Taiwan's Maritime and Port Bureau based on different job position total years of working experience in order to understand the priorities among the rationales for their job transfer. It applies Q method for classifying 24 respondents into 4 groups. That is home comfort type, work development-family support type, work oriented type, family priority type. This research provides suggestions based on the above four different groups of personnel, as well as their common nature for job transfer.

**Keywords:** Public servants, Job transfer, Q method

## 壹、緒論

依據行政院人事行政總處公教人事統計資料彙整民國 103 年度至民國 108 年度每一季公務人員調職人數占總公務人員數之比例皆落在 21%，每年調職人數也維持在約 4 萬多人<sup>5</sup>，顯而易見有多數的公務人員有調職的意願，保有在原單位續任的資格，又能尋找符合自身期待工作需求。

公務人員常被外界認定為工作保障程度高之職業，應會相較於私人企業有較低之調職或是離職率(游子正、董祥開，2020)，然而在政府組織運作下仍然會受到自身與外在因素而有調職的意願產生，其中尤其是受到「人」之互相影響，在同仁當中有萌生調職的念頭或是有人員異動的情況發生時，會導致業務工作層面上的調動，連同影響同事間的業務工作量與性質，層

<sup>5</sup> 引自行政院人事行政總處，網址：<https://www.dgpa.gov.tw/informationlist?uid=330>

層連帶效應下將可能會造成政策上的作業延遲且執行計畫的拖延。

本研究之動機在於因公務人員調職之比例持續維持在高比例且近年也無下降之趨勢，期望能夠透過預先瞭解人員調職的因素，考慮到所面臨的工作環境、個人自身適應程度、家庭因素、單位組織間之關係、升遷或是向外發展的可能性、工作壓力指數或是與工作相關之因素，此外工作的輪職調度也是關鍵的影響原因，每位員工對於輪調一事之看法與意願不一致，公司在制度上也需要近一步做出評估考量，並因應這些原因做出相對應之對策以強化人員在就職單位中留下的可能性與意願，如此可降低因調職原因而造成組織間的士氣低落與作業層面缺乏效率之負面效果。

本研究擬以航港行政機關作為探討的對象，航港局是中華民國管理航運與商港事務的最高主管機關，隸屬在交通部之下。並於 2012 年 3 月 1 日為配合商港法之修正規定政企分離而成立，接受交通部所委任辦理之各項事務。港務公司則是交通部出資成立之國營企業，以經營臺灣各港埠之業務，朝公司化改制模式專責港埠經營業務。

目前航港局的組織架構設有 6 組 5 室 4 中心，其中內部單位劃分為企劃組、航務組、船舶組、港務組、船員組、航安組、秘書室、人事室、政風室、主計室、資訊

室，而派出單位則分為四個部分，有北部航務中心、中部航務中心、南部航務中心、東部航務中心。其中還有馬祖辦公室、金門辦公室、布袋辦公室以及馬公航港科，提供在地化之服務。因為涵蓋的地理範圍很廣，同仁可以請調單位的選擇很多，再加上航港局的業務量分布也可能因為各商港的業務性質不同，而有不同的需求。因此經常性發生同仁在局內請調，甚至於請調其他單位的現象。然而，航港行政業務有其專業性，人員請調除了考量當事人的意願與需求外，太頻繁的人員流動若無法適時傳承經驗，也會導致單位生產力不足，甚至影響行政服務品質。

目前航港局有訂定有關請調之規定，主要係針對因家庭或其他個人因素而調職至其他縣市或地區所需要之內部單位任職。在單位有缺額時會先詢問有填列意願至該地區就職之相關內部人員，若無人有意願則再另行辦理後續遞補、考試徵才或申請職務代理人等程序。由此可得知航港局內部有出缺額時，內部職員有優先之權利得以在航港局內部單位調動來達成職務內容與工作地點變動之目的。

由於航港局是高專業性的單位，對於原任職的單位而言，人員請調等同於離職，培訓新人接手往往需要一段時間，太頻繁或太多人請調，可能造成業務推動的困擾。另一方面，公務員請調的原因眾多，除了組織環境或工作特性因素外，不少請調是

由於個人家庭因素的需求，因此，如何兼顧員工個人權益、公平性與維持組織正常運作，也讓請調申請的處理更加複雜。另一方面，在民間企業中，工作輪調往往也是員工發展與培訓的重要手段。對航港局而言，除了被動處理員工請調申請之外，如果可以主動規劃以培訓為目的之工作輪調機會，不僅可以部份解決員工申請輪調的分配問題，也可以透過輪調，累積組織的人力資本。

隨著時代進步且知識經濟體系轉變，不同的單位職務或背景會產生不一樣的調職原因，其中包含個人因素、外在環境變遷因素，多重考量之下選擇各單位間之轉換意願比例高於公、私部門之轉換意願，以此能保障自身之工作與提升更加優渥的生活品質(游子正、董祥開，2020)。本研究將要探討公務人員請調之因素，由於過去較少針對公務員請調議題進行探討的研究，且關於企業員工離職、調職等行為的研究，也多以實證性的研究居多，較無法全盤掌握此一行為現象背後的複雜原因。因此，本研究擬採取探索研究的途徑，採取 Q 方法(Q method)為此次研究之方法，探索影響公務人員調職的因素。Q 方法是用於研究個體間之相互關係，可以加以探討人的意識之相關概念，衡量較少樣本之研究結果，再依據每個樣本內不同的想法與意識統計分析並作分類整理(羅文輝，

1986)，藉由此方法來做為分析不同職務類型之公務人員，且能預先給予上級主管人員可能有調職意願之潛在職員，弱化人員調職因素之影響、強化留任之誘因，並在用人之政策安排上作出修正與規劃，可供未來政府制定政策的參考依據，改善整體施政之效率，提升並強化作業之效能，及時因應人員調職所衍生之後續作業流程。

根據前述的背景與動機，本研究目的分述如下：

1. 瞭解與探討公務人員請調之因素。
2. 使用 Q 方法分類方式，統計整合公務人員對於請調動機之類型，並針對各類型在工作滿意、家庭支持、同儕支持及主管支持之差異。
3. 針對各種可能的類型加以探論並提出能夠改善之方針。

針對上述研究問題與研究目的設計問卷，並對政府機關內部員工進行問卷調查，分析研究之結果能為相關機關提供未來制定政策的參考依據，以此能使政府施政之效能與施政效率有所提升，讓公部門之間的治理臻於完善。

## 貳、文獻回顧

本研究目的在於探討公務人員請調動機類型，考量公務人員改變其工作內容或地點之方式，多以調職進行而非離職，但由於此類主題的研究甚少，因此仍以離職為主軸進行回顧，並採用 Q 方法之文獻回顧來為此章節做研究，以此作為本研究之架構，期望能從相關文獻理論中探討其內容並確保達成研究之目的。

## 2.1 影響調職/離職的因素

本研究目的在於探討公務人員請調動機類型，發現公務人員有意變動職務內容與工作地點之方式，以選擇調職而非離職為多數，但由於此類主題研究甚少，且因調職是指在同單位中的內部工作內容與地點進行調整與變更，而離職是結束且離開在該機關任職的行為，因此調職與離職兩者間之行為與影響因素有相似之處，因而此章節會以離職為主軸進行文獻之探討。彙整相關文獻，影響員工離職的因素大致可以歸納為：個人因素、社會及政經環境因素、工作與職場因素三大類，分別說明如後。

### 1. 個人因素

Pettman (1973)認為個人因素包含家庭之影響和人格特質，在個人相關因素方面，Cotton and Tuttle (1986)認為包括年齡、年資、性別、教育程度、婚姻狀況、自我

身體健康狀況等。李偉明(2011)則認為個人因素應該包含缺乏個人成就感、對管理方式不滿意、公司目標缺乏認同、個人能力及職業倦怠等。

在工作家庭的因素下，對於成人而言要達取得工作與家庭之間的平衡，需要自我調整及生理與心理之適應。隨著市代變遷，職場與家庭結構間之關係與以往傳統生活下有所不同，在社會觀念裡所需負擔之角色及功能亦會有變化，也因此職場成員會很有可能面臨高度的工作與家庭之間的衝突(劉念琪等人, 2010)。工作家庭會因衝突未達到合適之解決所衍伸出負面的結果，以致於職員生活品質及工作效率下降，造成工作和家庭間的壓力加劇，從而導致員工在生心理須承受大量的負擔(Frone et al., 1992)。工作和家庭衝突而造成員工離職的關聯性，若員工遇到工作和家庭之間的衝突時，多數比例的人通常會選擇家庭而離開現有的工作崗位，來消除這兩者間的衝突產生(Greenhaus et al., 2001)。除此之外，工作與家庭衝突也會影響到個體在工作中的態度表現與員工績效，例如工作對家庭衝突會產生退縮的行為與提高離職的意願(Anderson et al., 2002; Netemeyer et al., 2004; Thanacoody et al., 2009)。

由上述瞭解到工作及家庭占據生活的絕大部分，兩者間平衡之取得均會對個體產生影響與衝突，因此公務人員也會因

受到工作家庭的因素而產生離開既有的工作或是調職之意圖或行為。

## 2. 社會及政經環境因素

Pettman (1973)指出外部因素包含大眾價值觀、社會經濟、周遭交通、市場競爭者因素等，而 Cotton and Tuttle (1986)研究區分出影響之相關因素為對外在工作機會的認知、失業率、就業率、組織規模、工作單位大小等。李偉明(2011)發現企業外部因素則包含社會經濟因素、市場景氣關係、個人創業機會、求職高峰期及外來壓力影響等。

## 3. 工作與職場因素

組織內部因素包含薪資報酬、主管領導風格、升遷發展機會、工作壓力大、同事之間處事和諧關係等(Pettman, 1973)，其中與工作相關的因素包含報酬率、工作績效、對於工作的滿足感、與工作同仁間和諧度、對未來升遷機會滿足感、組織承諾、工作自主性高低、工作壓力等(Cotton and Tuttle, 1986)。詹益政(1992)認為影響之因素為薪酬制度與公司福利不符合員工所期待、工作條件不完善、上級領導風格不合適、缺乏適度之培訓和指導、工作業務繁複以致人員身心無法承受、升遷機會渺茫、工作無保障及主管缺乏關懷員工近況。又李偉明(2011)在企業內部因素包含人際

關係、培訓、企業規模、組織改組、前途發展機會、同僚滿足感及工作內容負荷過重等。

除上述因素會導致離職或請調外，還發現到個人與環境的適配程度亦會使得個體產生退卻行為與離職意願，甚至開始為離職作出行動。個人與環境適配是指個體的行為是由個人人格特質及環境共同塑造而形成，兩者互相取得彼此之平衡，其中包含個人工作適配(person-job fit)、個人組織適配(person-organization fit)、個人群體適配(person-group fit)、個人主管適配(subordinate-supervisor fit)等(莊瓊嘉、林惠彥, 2005; Holland, 1973; Bretz et al., 1993)。依據學者對於個人與環境適配之分析，像是個人工作適配是指個人與其工作的相互適合度，個人的人格與工作所需的性質較能相互契合。莊瓊嘉、林惠彥(2005)指出個人與工作的適配是在知識、技能、能力、興趣、工作性質及人格上做比較，研究結果指出個人工作適配與離職意願、離職有顯著相關。工作負荷亦是個人工作適配的一種現象。

而個人主管適配是指個人與主管彼此的契合度。適配的評斷內容有領導風格、人格特質、價值觀與習慣偏好等。學者指出，當上級主管與員工在各方面之頻率較相近，契合度也相當高時，則部屬在工作領域也相對能獲得滿足感(Lincoln and

Miller, 1979; Tsui and O'Reilly, 1989; Zenger and Lawrence, 1989)。Weiss (1978) 指出主管對員工之關懷體恤和兩者間的價值觀契合效果都與員工在工作上之表現呈現正相關。在公家機關體系中，若主管上司的領導風格、處事態度、價值觀與個體不同，甚至連帶影響到公務人員之負面情緒與心理的高度壓力，將使得公務人員萌生出調職的想法。

蘇偉業(2018)則是從內部人力市場的觀點來解釋公務人員的請調現象。其研究發現，政府部門目前採行的內部人力市場，較偏重於個人利益的考量，反而忽略了組織利益的需求。在其研究中也指出，多數公務人員的請調原因，大都基於消極動機，建議政府可以進行主動人力規劃，從業務需求面提供工作輪調機會，而不僅只是滿足個人的需求。而不少研究也支持工作輪調對於公務員的工作滿意、績效都有正面影響，例如 Villar-Rubio et al. (2015)針對西班牙稅務人員工作滿意的研究發現，適度的輪調有助於提高工作滿意。Israilov (2022)則指出，工作輪調可以做為訓練公務人員的工具，搭配導師(制度)更可以提高公務人員的專業。

國內學者，莊瓊嘉、林惠彥(2005)的研究指出無論是個人與工作適配、群體適配、組織適配亦或是主管適配都和離職或請調之意願有密切的相關性。當彼此間之適

配度愈高，則下屬員工離開既有的工作單位的意圖也會因此而消彌。

## 2.2 Q 方法相關文獻

Q 方法 (Q Method) 是 William Stephenson 於 1953 年提出。Stephenson 定義 Q 方法是受訪者藉自己所欲表達之陳述及意見，而自我界定態度的一種研究方法。這個方法可以研究人的主觀態度及心理層面的知覺感受，並能夠將人類主觀意識加以闡述與分類，而易於表達他人態度 (羅文輝，1986)。因此在 Q 方法中，以受訪者的主觀意識為主體，資料獲取簡易，進行分析與呈現，再依據結果釐清探討主觀性的問題，施測對象都能參與在研究之中 (Donner, 2001)。

Q 方法研究是取代受訪者慣例上被動地被觀察及測量，而是主動地將自身想法表達出來，係利用許多項目(意見)來測驗一小群人，再依據結果分成不同性質的類群。此方法非以人為母體，而是以個人對某項問題所表達出來的個人主觀性意見，Q 樣本則是在這其中抽取一定數目的意見 (陳述)。Q 方法操作模式在擬制出 Q 樣本之後，請受訪者依照同意與不同意的強烈程度進行排序，即為 Q 分類，即是使得受訪者能夠完全表達個人主觀態度。而在各等級中數量必須為左右相互對稱，採用常態分配或近常態分配，這樣才能與統計分

析的各項假設相符合。最後利用因素分析將受訪者的施測資料加以分類，將一群想法、觀念及態度相似的人集成一個組織，即為 Q 因素，並針對群體之受訪者背景、不同強烈程度的陳述等進行分析、統整及傳遞表達(羅文輝，1986)。

以 Q 方法作為知悉人類主觀意識及其經驗變化之研究十分適合(楊嘉玲、陳美伶，2001)，也因此 Q 方法的使用領域相當廣泛，能夠探究個人行為、態度、價值觀等，也涉略到許多不同的類型層面，像是心理治療與諮詢、社會、教育、美學及企業等，例如建立甄選學生衡量標準(孫珮瑜，2003)、組織成員價值觀類型(沈介文等人，1997)、求職者認知面試官表現類型(劉仲矩，2014)。

## 參、研究方法

### 3.1 問卷對象

本研究對象為我國航港機關組織內部單位成員，包含委任(相當委任)人員、薦任(相當薦任)人員及簡任(相當簡任)人員，因應官職、就業年資及服務經驗等的不同，以探究不同背景關係下的成員在政府單位中對於其影響請調因素之強烈程度之排序。

本研究所發展的問卷陳述句為38項，

又Q方法樣本數不得多於陳述句的數目，因此本研究受訪者需小於38人，才能確保詮釋出的研究結果具有穩定性及可信度(Stephenson, 1967)，因此本研究抽樣出27人填答者的問卷作為本研究的調查分析。

### 3.2 問卷之設計

以問卷作為研究衡量之工具，問卷是依第2章所探究之調職動機、因素而設計之陳述句項目。該項目內容再經由審視確認是否有需調整及改，避免問卷語意所要傳遞的不清楚或是措辭不適宜，且能更切合調查之目的。依問卷共可分為三大部分，第一部份為請調意願因素的排序，第二部分為工作滿意度及社會支持之調查，第三部分為受訪者基本資料。

#### 3.2.1 陳述句之設計

本研究問卷第一步分為請調意願因素的排序，本研究陳述句由文獻探討及研究者自行觀察分類統整。題項的發展主要是先由相關文獻(如表1)，先收集可能的請調因素，再由研究人員與1位現職公務員，請受訪者就每一題項的適切性，回顧現行公務體制中的請調現象，進行評估討論，經過合併、篩選、增添等程序共設計出38種可能的請調原因，作為分析的陳述句，如表1所示。

表 1 公務人員請調因素 Q 問卷題號、題項及參考文獻

| 公務人員請調因素 Q 問卷題號及題項          | 參考文獻   |
|-----------------------------|--|
| 1. 無法應付家務處理的挑戰              | 王玉珍(2014)  |
| 2. 無法兼顧孩子照顧與陪伴              |  |
| 3. 工作導致與家人關係不睦              |  |
| 4. 家人(長輩)或配偶需就近照顧           |  |
| 5. 家人不支持現在的工作型態(地點、職務內容..等) |  |
| 6. 工作導致產生焦慮、壓力與自責的負向感受      |  |
| 7. 與朋友生活地點不同，影響社交活動         | Hippler (2009)   |
| 8. 工作現況與未來生活規劃不同            | 吳昱禎(2011)及研究者自行觀察  |
| 9. 希望尋求私人挑戰或自我肯定            | 詹益政(1992); Hippler (2009)  |
| 10. 希望學習新的職業技能              | 陳彩怡(2004)；蔡崑源(2000)  |
| 11. 希望發展新的人際關係              | 陳彩怡(2004)  |
| 12. 希望尋求承擔更大的責任             | Hippler (2009)   |
| 13. 疲勞與健康因素的考量              | 王玉珍(2014)  |
| 14. 工作量過多                   | 詹益政(1992)；劉宛真(2013); Gaertner (1999)                               |
| 15. 工作壓力過大                  | 黃淑華(2014); Pettman (1973)；Cotton and Tuttle (1986); Hippler (2009) |
| 16. 目前工作升遷機會小               | 張潤書(1979)；吳定(1986)；黃淑華 (2014); Pettman (1973); Gaertner (1999)     |
| 17. 目前工作學不到東西，也無學習機會        | 陳彩怡(2004)及研究者自行觀察  |
| 18. 希望轉換到新的業務領域             | 李偉明(2011)及研究者自行觀察  |
| 19. 工作沒有自主性                 | 張婉君(2012)；李英華(2015); Cotton and Tuttle (1986); Hippler (2009)      |
| 20. 工作上不受重視或肯定              | 李英華(2015)  |
| 21. 工作時間受限無彈性               | 王玉珍(2014)  |
| 22. 工作性質有觸法的風險              | 莊美鳳(2015) <sup>6</sup>   |
| 23. 同事間相處不融洽                | 李偉明(2011); Cotton and Tuttle (1986)                                |

<sup>6</sup> 引自人事行政研究發展得獎作品選輯-104 年度自選主題組，網址：  
<https://www.dgpa.gov.tw/information?uid=120&pid=5726>

表 1 公務人員請調因素 Q 問卷題號、題項及參考文獻(續)

| 公務人員請調因素 Q 問卷題號及題項 | 參考文獻                                      |
|--------------------|---|
| 24. 工作地點交通便利性      | 張潤書(1979); Pettman (1973)                 |
| 25. 工作地點生活機能       | Pettman (1973); Hippler (2009)            |
| 26. 工作地點物價水平       | Pettman (1973)                            |
| 27. 工作單位無職務遷調機制    | 本研究自行發展及觀察                                |
| 28. 工作地點氣候因素       | Hippler (2009)                            |
| 29. 工作單位人事升遷複雜     | 陳金貴(1996); 彭明光(2014)                      |
| 30. 工作團隊無法協同合作     | 馬樹榮(2000); 李偉明(2011)                      |
| 31. 工作質量與職等不符      | 由吳定(1986)研究延伸及研究者自行觀察                     |
| 32. 工作內容與職系專長不符    | 吳定(1986)                                  |
| 33. 無法配合主管的領導風格    | Pettman (1973); Cotton and Tuttle (1986)  |
| 34. 工作分配不公平        | 王瑤芳、洪久賢(2004); Gaertner (1999)            |
| 35. 業務內容分工不清       | 由王瑤芳、洪久賢(2004)研究延伸及研究者自行觀察                |
| 36. 與主管溝通不順暢       | 鄭伯燻(1995); Sierpe (1999)                  |
| 37. 主管升遷與獎勵不公平     | 彭明光 (2014); DeConinck and Bachmann (1994) |
| 38. 主管過度關注或漠視      | 詹益政(1992)                                 |

資料來源：本研究整理。

### 3.2.2 工作滿意度及社會支持問卷

經文獻回顧發現，工作滿意度及社會支持將會對員工對於離職或調職之意願有所影響，因此在本研究問卷中納入將工作滿意及社會支持，除利用Q方法將公務人員之請調因素進行區分歸納外，亦探討各不同型態公務人員對於工作滿意、家人支持、同事支持及主管支持的情形差異。

本部分問卷題目分別為工作滿意、家

人支持、同事支持及主管支持各2題。工作滿意度問項參考自Anderson et al. (2002)，家人支持問項參考King et al. (1995)，主管支持問項參考自Anderson et al. (2002)，而同事支持問項則是修改自主管支持量表制定。

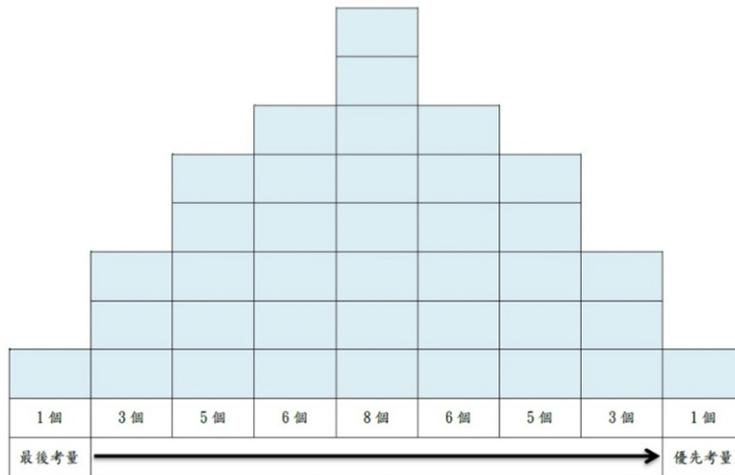
### 3.3 實施程序

本研究問卷共有38個陳述句，採用9

級分類制，以便受訪者將陳述句進行強烈程度的排序，並進行紙本問卷發放，請受訪者依下列步驟填寫：

1. 請受訪者先將38個陳述句區分為優先考量、普通、最後考量三大類。

2. 從優先考量堆的陳述句中，找出最為優先考量的陳述句，填入圖1的格子中。再從最後考量的陳述句中，挑選最後考量的陳述句填入。反覆操作，剩餘的陳述句就是普通。



資料來源：本研究自行繪製。

圖 1 本研究 Q 排列示意圖

### 3.4 資料處理與分析方法

Q方法是將受訪者視為變數，目的是要找出變項中可能存有的共同因素，再依據共同之特性來歸納受訪者的一種分析過程(劉仲矩，2014)。Q分析與因素分析(Factor Analysis)基本上統計過程相同，皆是依據其變項間可能有的共同因素相似性來進行變項歸類。二者差異在於Q分析是以受訪者作為變項，而因素分析以題項為變項，對題項進行萃取潛伏因素。首先

產生一個27×38的受訪者相關矩陣，再運用主成份分析(Principal Components Analysis)來抽取因素，根據Kaiser(1958)提出的方法，萃取因素原則：特徵值(變異數)大於1.0的潛伏因素。

選定因素數量後，基於因素命名與解釋的需要，利用最大變異轉軸法(Varimax Rotation)，使個別潛伏因素與行為變數之間關係更為明確，且因素之間的相關性降低。原則上，受訪者類型的區分方法以各因素負荷量最高者為主，但依據Stephenson(1967)研究發現，因素負荷量

必須大於零相關的2.58倍才具顯著相關，即代表因素負荷量必須大於 $2.58/\sqrt{n}$ ，其中 $n$ 為陳述句的個數。

## 肆、資料分析與結果

### 4.1 樣本結構分析

本研究所產生的問卷陳述句為38項，又Q方法樣本數不得多於陳述句的數目，因此本研究受訪者需小於38人，才能確保詮釋出的研究結果具有穩定性及可信度，因此本研究抽樣出27人填答者的問卷進行本研究與分析。

本研究樣本結構，綜合說明如次：

1. 性別：男性比例高於女性。
2. 年齡：31-40歲占據最高，次為41-50歲及51歲以上，而30歲以下占據較低。
3. 教育程度：以研究所居多，其次為大專/大學，最低為高中/職以下。
4. 婚姻狀況：已婚比例高於未婚。
5. 有無小孩及子女數：以無子女居多，在有子女比例中子女數為2人又占據最高。
6. 服務年資：以6-10年為較高，3-5年為次之，最低為未滿3年及11-20年。
7. 職等：薦任(相當薦任)人員占大多數，簡任(相當簡任)人員為次，委任(相當委任)人員為最低。

8. 過去一年中是否有調升俸(薪)級：有調升比例略高於未調升。
9. 過去一年中你的直屬主管是否有異動：無異動占比略高於有異動。
10. 職位：非主管職比例高於主管職。
11. 職系類別：行政類比例高於技術類。

### 4.2 內部請調動機類型

本節將依據3.4資料處理與分析方法，將27位受訪者之資料加以整理，依據萃取因素原則：特徵值(變異數)大於1.0的潛伏因素，但本研究如以特徵值(變異數)大於1.0進行分類將會產生七類，會因為分類過多而無法精確顯示各類之間的差異性，因此改採用累積解釋變異量65%來進行分類(詳見表2)。本研究之各變項歸屬那種類別，乃是採用負荷量絕對值大於0.45為取捨臨界值，最初有27位受訪者資料，但由於編號23不符合負荷值要求，因此該筆資料無法歸類。另外，除了在所屬的因子之因素負荷量要大之外，在其他因子的因素負荷量則不能太大，否則會產生無法明確判斷問題，因此以因素負荷量的差距須超過0.1來衡量，在其中觀察到編號13及26鄰近因子的因素負荷差距太小，所以也無法正確區分。刪去上述3個受訪者後，剩下24位負荷值合格受訪者，可以分為四種類型，類型一14人，類型二5人，類型三3人及類型四2人。

表 2 各因子之特徵值與解釋變異量

| 受訪者編號 | 特徵值    |        |          |
|-------|--------|--------|----------|
|       | 初始特徵值  | 變異數的%  | 累積解釋變異量% |
| 1     | 10.046 | 37.207 | 37.207   |
| 2     | 3.471  | 12.857 | 50.064   |
| 3     | 2.329  | 8.627  | 58.690   |
| 4     | 1.904  | 7.051  | 65.741   |
| 5     | 1.394  | 5.164  | 70.906   |
| ...   | ...    | ...    | ...      |
| 27    | 0.021  | 0.078  | 100.000  |

資料來源：本研究整理。

### 4.3 同請調動機類型之特徵分析

由前一章節可以得知，24位受訪者可以分為四個類型，分別命名為：(1)居家安逸型、(2)工作發展-家庭後盾型、(3)工作認份型及(4)家庭優先-組織冷漠型。就各類型作進一步分析與討論。

#### 1. 類型一：居家安逸型

第一類型是本研究中受訪者人數最多的，共計14人，占有受訪者的比例高達52%，14人中男性11名及女性3名，年齡主要分布在31-40歲，學歷研究所以上占了64%，服務年資多數落在6-10年之間，大部分是薦任(相當薦任)人員且非主管職務。

經收回發放之問卷統計該類型受訪者各項因素之得分後，得出本類型公務人

員影響調職所優先考量之因素及最後考量因素，如表3所示。

由表3得知，本類型個體的優先考量因素中，工作導致與家人關係不和諧、無法同時兼顧家庭照料及家中孩子缺乏陪伴等因素，都是因家庭關係所導致，由此可知此類型個體對於工作家庭衝突較容易萌生調職之意願這也驗證了Greenhaus et al. (2001)所提當員工遭遇到工作對家庭的衝突或家庭對工作的衝突時，多數比例會選擇家庭而離開現有的工作。

本類型個體的最後考量因素中，希望尋求私人挑戰或自我肯定、希望尋求承擔更大的責任及希望發展新的人際關係，顯示個體在工作責任上、自我挑戰及人際上都不喜變動，而是追求穩定，安於現況。

表 3 類型一受訪者優先考量及最後考量題項

|      | 題號 | 陳述句              |
|------|----|------------------|
| 優先考量 | 13 | 疲勞與健康因素的考量       |
|      | 3  | 工作導致與家人關係不睦      |
|      | 4  | 家人(長輩)或配偶需就近照顧   |
|      | 22 | 工作性質有觸法的風險       |
|      | 2  | 無法兼顧孩子照顧與陪伴      |
| 最後考量 | 9  | 希望尋求私人挑戰或自我肯定    |
|      | 11 | 希望發展新的人際關係       |
|      | 7  | 與朋友生活地點不同，影響社交活動 |
|      | 12 | 希望尋求承擔更大的責任      |
|      | 28 | 工作地點氣候因素         |

資料來源：本研究整理。

## 2. 類型二：工作發展-家庭後盾型

受訪者人數5人，男性2名及女性3名，年齡主要在31-40歲3人，學歷在大專/大學占有60%，服務年資未滿3年占2人，5人均無小孩，且非主管職務。

本類型公務人員影響調職優先考量因素及最後考量因素如表4所示。可知類型二的個體類型較在意目前工作的升遷機會及工作的觸法風險，會因目前這兩個因素而產生較高之調動意願，比對受訪者基本資料發現，該類型5人均非主管職、年資在3年以下占了2位，且有2人職等為委任人員，可能該類公務人員在公部門任職時間不長，年資偏低又非主管職，因此注意升遷之機會。另外類型二與其他類型較為不同的是，本類型在調職優先考慮因素中出現希望轉換到新的業務領域，而此項因素在其他類型中位於中間或最後考量。

本類型最後考慮的因素大部分為家

庭因素，與該類型個體的基本資料比對，發現本類型中5人年齡都在40歲以下，其中2人已婚但尚未有小孩，因此較沒有小孩照顧陪伴的問題，其他最後考慮因素中工作導致與家人關係不睦、無法應付家務處理的挑戰及家人不支持現在的工作型態可以推論，該類型人員在工作方面是獲得家庭支持，因此家庭因素納入調職的最後考量。

## 3. 類型三：工作認份型

第三類型受訪者人數為3人，其中皆為男性，均已婚且都有2名小孩，職等均為薦任(相當薦任)人員，3人年資有1位在11-20年及2位在21年以上，3人在過去一年內無調升俸(薪)級。

經收回發放之問卷及統計該類型受訪者各項因素之得分後，得出本類型公務人員影響調職優先考量因素及最後考量

因素，如表5所示。可發現本類型成員在調職優先考量因素中涉及層面較廣泛且無一定形式，有工作導致生理與心理健康部分，有未來規劃部分，有業務內容部分，也有家庭照料及人際關係部分之因素。

本類型個體的最後考量因素中，工作

分配不公平、業務內容分工不清、主管過度關注或漠視及工作內容與職系專長不符等因素，這些因素而產生調職意願較低，有此可知該類型人員對於公平與工作內容較不在意，也不會因為主管的關注程度而影響調職意願。

表 4 類型二受訪者優先考量及最後考量題項

|      | 題號 | 陳述句                      |
|------|----|--------------------------|
| 優先考量 | 22 | 工作性質有觸法的風險               |
|      | 16 | 目前工作升遷機會小                |
|      | 18 | 希望轉換到新的業務領域              |
|      | 13 | 疲勞與健康因素的考量               |
|      | 32 | 工作內容與職系專長不符              |
| 最後考量 | 1  | 無法應付家務處理的挑戰              |
|      | 5  | 家人不支持現在的工作型態(地點、職務內容..等) |
|      | 26 | 工作地點物價水平                 |
|      | 2  | 無法兼顧孩子照顧與陪伴              |
|      | 3  | 工作導致與家人關係不睦              |

資料來源：本研究整理。

表 5 類型三受訪者優先考量及最後考量題項

|      | 題號 | 陳述句                      |
|------|----|--------------------------|
| 優先考量 | 6  | 工作導致產生焦慮、壓力與自責的負向感受      |
|      | 8  | 工作現況與未來生活規劃不同            |
|      | 13 | 疲勞與健康因素的考量               |
|      | 4  | 家人(長輩)或配偶需就近照顧           |
|      | 11 | 希望發展新的人際關係               |
|      | 31 | 工作質量與職等不符                |
| 最後考量 | 5  | 家人不支持現在的工作型態(地點、職務內容..等) |
|      | 34 | 工作分配不公平                  |
|      | 35 | 業務內容分工不清                 |
|      | 38 | 主管過度關注或漠視                |
|      | 22 | 工作性質有觸法的風險               |
|      | 32 | 工作內容與職系專長不符              |

資料來源：本研究整理。

#### 4. 類型四：家庭優先-組織冷漠型

受訪者人數2人，皆為男性，年齡均為31-40歲，均已婚且都有2名小孩，2人年資有1位在6-10年及另1位在11-20年，職等皆為薦任人員的非主管職，在過去一年內無調升俸(薪)級。

本類型公務人員影響調職優先考量因素及最後考量因素，如表6所示。可發現希望尋求私人挑戰或自我肯定與其他類型相比出現在優先考量因素中，另外優先

考量中涉及多個家庭因素，由此可推論類型是以家庭為重心，將家庭因素列為調職的優先考量，這與Greenhaus et al. (2001)研究結果相符。

本類型個體的最後考量因素中，同事間相處不融洽及工作團隊無法協同合作是涉及工作群體中成員部分的因素，均列為最後考量因素，這能夠得知顯示該類型個體對於工作組織間的互動、同事的相互合作是較不列為考量調職之因素。

表 6 類型四受訪者優先考量及最後考量題項

|      | 題號 | 陳述句                 |
|------|----|---------------------|
| 優先考量 | 3  | 工作導致與家人關係不睦         |
|      | 2  | 無法兼顧孩子照顧與陪伴         |
|      | 8  | 工作現況與未來生活規劃不同       |
|      | 1  | 無法應付家務處理的挑戰         |
|      | 4  | 家人(長輩)或配偶需就近照顧      |
|      | 6  | 工作導致產生焦慮、壓力與自責的負向感受 |
|      | 9  | 希望尋求私人挑戰或自我肯定       |
|      | 11 | 希望發展新的人際關係          |
|      | 13 | 疲勞與健康因素的考量          |
|      | 14 | 工作量過多               |
| 最後考量 | 16 | 目前工作升遷機會小           |
|      | 22 | 工作性質有觸法的風險          |
|      | 23 | 同事間相處不融洽            |
|      | 28 | 工作地點氣候因素            |
|      | 31 | 工作質量與職等不符           |
|      | 30 | 工作團隊無法協同合作          |

資料來源：本研究整理。

綜上四個類型的調職考量因素排列，可以發現下列現象：

1. 第13項疲勞與健康因素的考量及第6項

工作導致產生焦慮、壓力與自責的負向感受，在所有類型中都被列為在較優先的考量因素中。

2. 第22項工作性質有觸法的風險在類型一、二為較優先考慮因素，但在類型三、四則為最後考量因素之一。
3. 第11項發展新人際關係在類型三、四位在優先考量，在類型一、二為較後考量因素。
4. 第8項工作現況與未來生活規劃不同在類型三、四位在優先考量。
5. 第9項希望尋求私人挑戰或自我肯定在類型四為優先考慮，但在類型一卻為最後考慮。
6. 第16項目前工作升遷機會小在類型二

出現在優先考量因素，但在類型四是最後考量因素。

#### 4.4 各類型工作狀態之比較

本研究問卷第二部分針對各受訪者對於工作滿意度及社會支持進行調查，又經由上述章節將24位受訪者進行分組產生四種類型，本章節針對各類型受訪者對於工作滿意度及社會支持進行差異分析，雖然四個類型均沒有顯著差異，但平均數仍有變化，如表7所示。

表 7 各類型工作狀態差異分析表

| 工作動機 | 類型一  | 類型二  | 類型三  | 類型四  |
|------|------|------|------|------|
| 工作滿意 | 3.86 | 4.00 | 3.67 | 3.00 |
| 家庭支持 | 4.21 | 4.20 | 3.83 | 4.00 |
| 同儕支持 | 3.71 | 4.20 | 4.33 | 3.75 |
| 主管支持 | 3.57 | 4.30 | 4.00 | 3.25 |

資料來源：本研究整理。

由上表可以得知，類型一居家安逸型，在家庭支持的平均數最高，工作滿意排名第2位，主管支持第3位，同儕支持則在第4位。該類型之個體請調動機因素中，涉及家庭部分排名較優先，又各類型在工作狀態中家庭支持中，類型一的平均數最高，可以得知該類型的工作有高度的家庭支持，若遇到工作與家庭衝突時，會選擇家庭而離開工作組職。

類型二工作發展-家庭後盾型，在工作

滿意及主管支持的平均數最高，同儕支持及家庭支持都位居第2位。此類型的公務人員在調職因素排序中，重視升遷及轉換新的業務領域，希望工作有發展，家庭層面的考量則是該類公務人員調職因素排序較後的題項，又由家庭支持一節進行觀察發現，類型二的成員有較高的家庭支持，因此可以確認本類型之公務人員在工作方面擁有家庭的支持。總體觀察本類公務人員在工作滿意度、社會支持均較高，

因此得以在工作上尋求更廣泛之發展。

類型三工作認份型，在同儕支持的平均數最高，主管支持位居第2位，工作滿意第3位，家庭支持第4位。由工作狀態比較中可以發現同儕支持及主管支持的平均數較高，因為成員較重視對於工作較為認份，不會計較工作分配不均或業務分工不清的問題，因此在工作團隊中獲得同儕及主管較高的支持。

類型四家庭優先-組織冷漠型，家庭及同儕支持均位居第3位，工作滿意及主管支持位居第4位。從中發現該類型成員在調職時將家庭列為第一優先考量，但家庭對於成員的支持度方面排序卻較後。而該類型較不看重組織成員間的合作相處，導致在工作滿意、同儕支持及主管支持平均數均較低。

## 伍、結論與建議

### 5.1 研究結論

本研究之目的為瞭解與分析公務人員請調之因素，並使用 Q 方法分類方式，歸納出公務人員對於請調動機之類型，最後針對問卷調查回收的資料分析下列四種不同類型之公務人員，進行研究探討並提出相關建議如下：

1. 居家安逸型之公務人員影響其調職的優先因素均與家庭有密切相關，如工作導致與家人關係不睦、家人(長輩)或配偶需就近照顧及無法兼顧孩子照顧與陪伴等，但不追求私人挑戰或自我肯定、發展新的人際關係及尋求承擔更大的責任等因素列為調職的最後考量，得知此類型成員較重視安穩且安逸。
2. 工作發展-家庭後盾型之公務人員影響其調職的優先因素為工作升遷機會小、轉換新業務領域等，此類公務人員較希望在工作升遷及業務內容上有發展。而在調職最後考量中大多與家庭有關，可以發現本類型公務人員因有高度的家庭支持，而在家庭方面不必顧慮太多，得以在工作上發展。
3. 工作認份型之公務人員影響其調職的優先因素為工作導致產生焦慮、壓力與自責的負向感受、工作現況與未來生活規劃不同、家人(長輩)或配偶需就近照顧及希望發展新的人際關係等因素，觀察到此類公務人員調職的因素在家庭、未來規劃及個人生理心理壓力等影響較深。而調職最後考量因素為工作分配不公平、業務內容分工不清、主管過度關注或漠視及工作內容與職系專長不符等，有此可知，本類型公務人員不在意工作分配公平及業務分工明確等，工作較為認份。

4. 家庭優先-組織冷漠型之公務人員影響其調職的優先因素與家庭有高度關係，顯示出該類型成員重視家庭更勝於工作，會因為家庭需要而調整工作。最後考量因素部分，由同事間相處不融洽及工作團隊無法協同合作等因素，顯示該類型公務人員對於機關組織內之同事、團體較不在意，態度較為冷漠。

綜合發現，家庭因素均占較多的比例，可以觀察到，家庭仍是調職的最優先因素。另外四個類型一致列在較優先的考量因素有疲勞與健康因素的考量及工作導致產生焦慮、壓力與自責的負向感受，顯示心理壓力身體健康是航港機關所有公務人員優先考量調職的因素。

## 5.2 實務建議

本研究針對所獲致之研究結果，提出以下幾項管理實務建議：

1. 針對四類型共同優先的疲勞與健康因素的考量及工作導致產生焦慮、壓力與自責的負向感受部分，應給予員工諮商服務、舒緩生理與心理壓力之方法並強化主管與員工間的溝通，以滿足個體之需求與獎勵來激勵員工，並用家庭、主管及同儕支持來降低因承受重大的負荷所產生的負面情緒。另外四類型中家庭因素在調職意願中占相當大部分，應重視家庭對組織成員之影響，針對不同家庭型態之公務人員提供不同的家庭支援。
2. 類型一居家安逸型及類型四家庭優先-組織冷漠型在優先考量因素中，家庭而產生調職的因素均列優先考量之中，可以發現在大部分的公務人員中家庭對其工作的影響很深，尤其面臨小孩、長輩及配偶需要被照顧的時候，調職意願將會變得很強烈，因此可以考量在小孩托育及老人照護方面進行著手。另外家庭所致的家庭工作衝突，可以利用工作環境支持來降低(劉威廷，2003; Warren and Johnson, 1995)，因此可利用同儕支持及主管支持來弱化家庭對工作所帶來的衝擊。
3. 類型二工作發展-家庭後盾型公務人員重視升遷機會和轉換新業務領域，應有透明且公平的升遷機制，並建立業務輪調機制，落實適才適所原則，藉此減化該類型調職的優先因素，又因該類型公務人員對於工作有觸法風險也列為優先因素之一，這部分應建立一套SOP流程，減少因為個人判斷而產生的錯誤及觸法的可能。
4. 類型三工作認份類型對於工作的公平及性質較不在意，該類型擁有較高的同儕支持及主管支持，但是在家庭支持和工作滿意度上有待加強，惟提升家庭支持度之成效有限，因此由工作滿意度下手，應強化公務人員對機關的認同，鼓

勵公務人員在工作崗位上持續投入，使明確了解工作的目標及價值，主管也應了解員工對於工作不滿的因素，並弱化該因素的影響力。

### 5.3 研究限制及未來研究方向

本研究上有許多問題未能全面周延的考量，因此列為本研究之限制。

1. 首先本研究以航港機關內部公務人員為樣本，研究對象中以非主管職務占比較高，且男性居多，導致人口統計內一些變數比例失衡，可能會有樣本代表性不足之問題，建議未來可以朝多元樣本蒐集，如各年齡層、各職等及各服務年資等，以期研究結果之周延。又本研究針對航港機關之成員進行調職動機之探討，並未區別受訪者中是否具有實際調職經驗之人員及其調職之原因，建議未來研究得以將有調職經驗之人員及調職原因加以探討，進一步了解調職動機及實際調職原因是否一致，並在已有調職經驗的受訪者中，找出共同特徵，做為主管招募選才之參考依據。
2. Q方法是使用小樣本進行研究，使用該方法時受訪者的樣本數會有所限制(樣本數不得超過陳述句之數量)，且不符合隨機抽樣的原則，可能會因為受訪者的不同而導致研究結果不同。以本研究為例，類型四之區隔樣本數僅2名，較

不具代表性。在群組命名方面，Q方法是以個人而非題目進行群組分類，但個人群組分類命名仍須考量各群組優先考慮與最後考慮的因素，再進行綜合研判，此一過程無法完全排除探索研究之主觀性的限制。因此Q方法的研究較難進行概括性的推論。且請調實質是包括各種形式的請調，本研究並未將請調進行區分，建議未來可以針對特定性質之請調進行更進一步的探討。

3. 陳述句之產生應更加嚴謹，使其具有可信度及有效之分析。Q方法實施過程係採用強迫之選擇程序，受訪者依個人的狀況，將事先設計好的陳述句進行考量程度排序，因此陳述句應盡可能涵蓋各個層面之因素，另建議後續研究者可以針對各受訪者進行訪談，使受測者自行表達其請調動機之認知，得以更加精確了解各類型之公務人員請調動機。

### 參考文獻

- 王玉珍，2014，雙生涯成人工作家庭角色衝突與優勢經驗之探究，*中華輔導與諮商學報*，第39期，151-182。
- 王瑤芳、洪久賢，2004，我國觀光餐旅業員工離職傾向研究之內容分析，*觀光研究學報*，第10卷，第4期，125-143。

行政院人事行政總處，行政院所屬公教人力統計

<https://www.dgpa.gov.tw/informationlist?uid=330>，2023年7月。

吳定，1986，影響公務人員離職因素之研究—從民國73年中央機關離職的公務人員探析，行政院研考會，臺北市。

吳昱禎，2011，員工生涯規劃、工作投入與離職傾向的關係：以某半導體公司為例，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，臺北市。

李英華，2015，人格特質、工作特性與離職傾向關係之研究—以高雄市地政人員為例，國立高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文，高雄市。

李偉明，2011，*如何處理員工離職問題*，憲業企管顧問有限公司，臺灣。

沈介文、劉仲矩、徐純慧，1997，以Q方法探討組織成員價值觀類型之研究—臺灣資訊中小企業之個案分析，*企業管理學報*，第40卷，29-48。

孫珮瑜，2003，應用分析網路程序法建立甄選學生衡量標準之研究，中華大學科技管理研究所碩士論文，新竹市。

馬樹榮，2000，組織公平與組織承諾關係之研究—檢驗薪資制度知覺的調節效果，國立中山大學人力資源管理研究所碩士

論文，高雄市。

張婉君，2012，中小企業職員的留任因素之探討—以A公司為例，逢甲大學經營管理碩士論文，臺中市。

張潤書，1979，公務人員輪調制度的探討，*行政院研究發展考核委員會*，13-15。

莊美鳳，2015，土木工程人員人事管理問題之分析—核心能力的觀點，*人事行政研究發展得獎作品選輯-104年度自選主題組*。

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，*臺灣管理學刊*，第5卷，第1期，123-148。

陳金貴，1996，員工升遷制度在人力資源管理中的考量，*公務人員月刊*，創刊號，46-49。

陳彩怡，2004，工作輪調對社會網路利益、生涯成功與離職傾向關係之研究—以銀行從業人員為例，銘傳大學國際企業學系碩士論文，臺北市。

彭明光，2014，臺電基層員工升遷與工作滿意度之研究—以業務系統區營業處為例，朝陽科技大學企業管理系碩士論文，臺中市。

游子正、董祥開，2020，公務人員單位離職傾向之影響因素分析，*文官制度期刊*，

第 12 卷，第 3 期。

黃淑華，2014，基層警察人員離職念頭影響因素之研究—以新北市政府警察局為例，中央警察大學犯罪防治研究所碩士論文，桃園市。

楊嘉玲、陳美伶，2001，Q 研究法之簡介，*長庚護理*，第 12 卷，第 2 期，144-153。

詹益政，1992，論現代旅館人才的培育，*觀光管理*，第 2 期，88-92。

劉仲矩，2014，以 Q 方法探討求職者認知面試官表現類型及理論方向之研究，*東吳經濟商學學報*，第 86 期，29-60。

劉宛真，2013，臺灣北部衛生稽查員工作壓力與離職傾向關係之探討，*經國管理暨健康學院健康產業管理研究所碩士論文*，基隆市。

劉念琪、王志袁、劉雯中，2010，工作與家庭措施之使用度、知覺組織支持與員工工作態度關聯性之探討，*組織與管理*，第 3 卷，第 1 期，41-66。

劉威廷，2003，職家衝突對離職傾向的影響—性別及社會支持的調節結果，*國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系研究所碩士論文*，臺北市。

蔡崑源，2000，華進集團員工滿意度、工作投入、組織承諾與離職意願之研究，國

立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄市。

鄭伯壘，1995，組織價值的上下契合度與組織成員個人的效能，*中華心理學刊*，第 37 卷，235-244。

羅文輝，1986，Q 方法的理論與運用，*新聞學研究*，第 37 期，45-72。

蘇偉業，2018，我國政府內部人力市場行為之初探：個人利益與組織利益之權衡，*文官制度季刊*，第 10 卷，第 1 期，21-58。

Anderson, S.E., Coffey, B.S. and Byerly, R. T., 2002. Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.

Bretz, Jr. R.D., Rynes, S.L. and Gerhart, B., 1993. Recruiter perceptions of applicant fit: Implications for individual career preparation and job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 310-327.

Cotton, J.L. and Tuttle, J.M., 1986. Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 117-123.

- DeConinck, J.B. and Bachmann, D.P., 1994. Organizational commitment and turnover intentions of marketing managers. *Journal of Applied Business Research*, 10, 87-95.
- Donner, J.C., 2001. Using q-sort in participatory processes: An introduction to the methodology. *Social Development Paper: Social Analysis Selected Tools and Techniques*, 36, 24-59.
- Frone, M.R., Ruessel, M. and Cooper, M.L., 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Gaertner, S., 1999. Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 480-524.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. and Collins, K.M., 2001. Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health and Psychology*, 6(2), 91-100.
- Hippler, T., 2009. Why do they go? Empirical evidence of employees' motives for seeking or accepting relocation. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(6), 1381-1401.
- Holland, J.L., 1973. *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*, Prentice Hall: Englewood Cliffs, NJ.
- Israilov, M., 2022. Comparative analysis-training system of civil servants of the Kyrgyz Republic and Japan: Lessons for the Kyrgyz Republic. *International Journal of Civil Service Reform and Practice*, 7(1), 1-17.
- Kaiser, H.F., 1958. The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*, 23, 187-200.
- King, L.A., Mattimor, L.K., King, D.W. and Adams, G.A., 1995. Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family member. *Journal of Organization Behavior*, 16(3), 235-258
- Lincoln, J.R. and Miller, J., 1979. Work and friendship ties in organizations: A comparative analysis of relational networks. *Administrative Science Quarterly*, 24, 181-199.
- Netemeyer, R.G., Brashear-Alejandro, T. and

- Boles, J.S., 2004. A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Academy of Marketing Science*, 32(1), 49-60.
- Pettman, B.D., 1973. Some factors influencing labor turnover: A review of the literature. *Industrial Relations Journal*, 4, 43-61.
- Sierpe, E., 1999. Job satisfaction among librarians in English-language universities in Quebec. *Library & Information Science Research*, 21, 479-499.
- Stephenson, W., 1953. *The Study of Behavior: Q-technique and Its Methodology*, University of Chicago Press: Chicago.
- Stephenson, W., 1967. *The Play Theory of Mass Communication*, University of Chicago Press: Chicago.
- Thanacoody, P.R., Bartram, Y. and Casimir, G., 2009. The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave: A study of Australian cancer workers. *Journal of Health Organization and Management*, 23(1), 53-69.
- Tsui, A.S. and O'reilly III, C.A., 1989. Beyond simple demographic affects: The importance of relational demography in superior-subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, 32, 402-423.
- Villar-Rubio, E., Delgado-Alaminos, J. and Barrilao-González, P., 2015. Job satisfaction among Spanish tax administration employees: A logistic regression analysis. *Journal of Labor Research*, 36, 210-223.
- Warren, J.A. and Johnson, P.J., 1995. The impact of workplace support on work-family role strain. *Family Relations*, 44, 163-169.
- Weiss, H.M., 1978. Social learning of work values in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 63, 711-718.
- Zenger, T.R. and Lawrence, B.S., 1989. Organizational demography: The differential effects of age and tenure distribution on technical communication. *Academy of Management Journal*, 32, 353-376.