

The Influence of Salary Satisfaction on Self Efficacy—Organizational Climate and as a Mediator

Min-Hsun Yu, Yuh-Shy Chuang

College of Commerce, Chien Hsin University of Science and Technology, Zhongli City Taiwan
Email: M10432026@uch.edu, twyuhshy60@uch.edu.tw

Received: Nov. 16th, 2016; accepted: Dec. 4th, 2016; published: Dec. 8th, 2016

Copyright © 2016 by authors and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

Taiwan must pay attention to the subject of SMEs. Research of the staff and supervisors from five different industries including manufacturing, warehousing and shipping in Taoyuan, Taipei and Keelung is analyzed. (1) Salary satisfaction shall be a significant positive impact on organizational climate; (2) organizational climate has a positive and significant effect on self-efficacy and (3) organizational climate plays the role of a mediator in the influence of salary satisfaction on self-efficacy.

Keywords

Salary Satisfaction, Organizational Climate, Self-Efficacy

薪资满意对自我效能之影响 以组织气氛为中介

游旻勋, 庄育诗

健行科技大学国际企业管理研究所, 台湾 中坜市
Email: M10432026@uch.edu, twyuhshy60@uch.edu.tw

收稿日期: 2016年11月16日; 录用日期: 2016年12月4日; 发布日期: 2016年12月8日

文章引用: 游旻勋, 庄育诗. 薪资满意对自我效能之影响以组织气氛为中介[J]. 现代管理, 2016, 6(6): 184-191.
<http://dx.doi.org/10.12677/mm.2016.66024>

摘要

中小企业为台湾必须重视的主体。因此本研究以桃园市、台北市、基隆市五家不同的制造业、船务业、仓储业内部员工与主管进行问卷研究分析目的。(1) 薪资满意对于组织气氛均具有正向显著影响；(2) 组织气氛对自我效能具有正向显著影响；(3) 组织气氛在薪资满意自我效能中，具有部分中介效果。

关键词

薪资满意, 组织气氛, 自我效能

1. 前言

薪资是企业给予员工付出基本条件，所以薪资满意是企业必须去注意的重要环节，企业所面临竞争日益激烈，「人」在企业中所扮演的角色非常之重要，也是企业赖以生存发展的关键，其中对员工影响最直接就是「薪资」。中小企业对于员工表现给予激励的方式以金钱为主[1]。中小企业面对于现在不景气的状况下，利润不断被压缩，企业主为了避免人事成本增加而侵蚀盈余，多数中小企业被迫采取调降薪资成本作为因应的手段，因此必须提升员工薪资以外的考虑因素达到平衡薪资上的不满意，企业发现到组织内的气氛的重要性，同事之间互动如果较为融洽，资深员工较愿意传授经验给后辈作参考，[2]企业内部气氛良好也能让员工之间比较愿意提供各自的知识、技能等，塑造良好的工作环境进而提升自我效能。提高员工的自我效能不仅能够提升员工实际达成的目标与绩效，甚至会超出主管的期望[3]，其对员工内在信念提升的同时，更能增加帮助同事等组织公民行为的展现。故本研究针对中小型企业采取问卷调查的方式探讨薪资满意对自我效能之影响以组织气氛为中介，以厘清未来可能发展方向。

2. 文献探讨

2.1. 薪资满意定义

薪资满意是指员工对于薪资产生的态度，会影响薪资与员工个人工作相关产出行为之间的关系。薪资满意指个人对自己薪资所产生的全面性态度或感觉，无论是正面或负面的态度或感觉[4]。薪资满意度也常被认为会影响工作行为原因之一，例如缺席与离职倾向。「薪资满意」一直是深受组织重视的，因为其不但对招募与留任优秀人才有影响，也是影响员工努力与绩效表现的重要因素，对员工的工作态度与行为也具有一定程度的影响力[5]，包括员工的流动率、出缺勤、工作效率等都与其有关，因此已有很多学者对薪资满意的理论做过研究。而薪资满意的研究是根据认知不一致的理论与社会交换理论演变而成，根据许多学者研究的结果显示，对薪资持续性的不满意会对员工的认知与行为产生影响，会是其认知与行为产生改变，其包含有员工工作满足的改变、产出的改变、对变革产生的反应(员工另外寻找其他工作或面试机会)和退缩行为(离职意愿提高、离职和迟到的行为等)，这些都是薪资不满意所产生的结果，也是企业不愿意看到的结果[6]。

2.2. 组织气氛

组织气氛为个人知觉的概念，是个人直接或间接对于环境的知觉，进而影响个人的行为动机与表现，要了解个人行为反应就需考虑行为发生的整个环境，而这整个情境所指的便是个人和环境[7]。企业可以经由对组织气氛的探索，可更加了解员工对于组织整体环境的知觉，并且创造组织内部良好组织气氛，

进而引领员工行为动机与表现, 有效的达成组织目标。组织气氛的相关研究对于组织管理相当的重要, 组织气氛对于属于集群主义的东方社会是相当重要, 平时人与人相处时就少不了人际关系之间的互动, 而在商业竞争繁忙的职场, 组织内成员的互动及互助更是热络。组织内环境与成员之间的互动将会影响其成员的行为表现, 而组织气氛为成员与组织环境互动产生的结果[8]。因此, 组织气氛扮演着相当重要的角色。组织气氛属于整体性概念, 系由员工个人对于同事、管理与组织之间等环境因素的感知所构成, 描述组织所呈现的属性类别, 为愉快、和谐、合作, 或为沉闷、严肃、竞争的组织气氛, 对于组织整体发展有相当重要的影响。

2.3. 自我效能

自我效能是社会认知理论中的重要概念, 其中说明个体行为受到自我效能与结果期待的影响, 而其中自我效能系指个体在某一特定情境中, 对自己达成特定目标及表现能力的主观判断, 主张行为和认知的结合, 必须以环境、行为、人三者之间的交互作用来解释人的行为[9] [10]。人类行动力的核心是自我, 其涉及认知情感的过程, 自我视为行动力的来源, 在社会心理学理论是扮演相当重要的角色。因此自我效能与行为表现结果有关。

3. 研究假设

本研究以组织气氛在薪资满意影响自我效能作为主要目的, 并以量化方式进行实证研究, 藉以探讨组织气氛在薪资满意对自我效能、的相关性与其是否具有中介效果。本研究架构如图 1 所示。本研究根据第一章研究目的与第二章文献探讨为基础, 以及经由本节各变量间之关联性文献, 提出以下 4 项研究假设:

- 假说 H1: 薪资满意对组织气氛有显著影响。
- 假说 H2: 薪资满意对自效能有显著影响。
- 假说 H3: 组织气氛对自我效能有显著影响。
- 假说 H4: 组织气氛在薪资满意对自我效能具有部分中介效果。

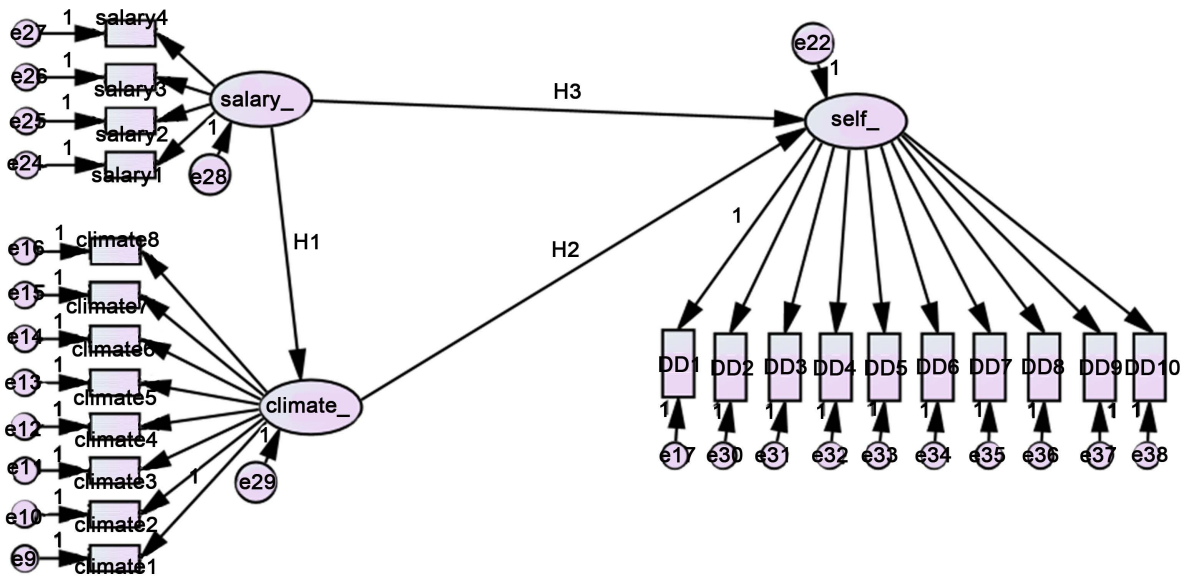


Figure 1. Research hypothesis mode chart

图 1. 研究架构图

4. 实证资料分析

4.1. 研究对象与数据搜集

本研究针对桃园市、台北市、基隆市挑选五家不同的中小企业(制造业、仓储业、船务业之员工和主管)进行问卷调查量化研究分析。问卷发放共计 320 份, 回收 293 份, 扣除 31 份无效问卷, 共计 262 份有效问卷, 回收率为 91.5%。

4.2. 研究变相与测量

本研究使用 IBM SPSS Statistics 20 以及 AMOS20.0 统计软件进行研究考验与数据分析。

(一) 薪资满意度量表

本研究操作型定义采薪资满意度量表修订成本研究之 17 题是将薪酬满意度分为四个构面, 薪资水平 3 题、调薪 4 题、薪资结构与管理 6 题、福利 4 题[11]。

组织气氛量表

(二) 本研究拟采用组织气候的构面修订成本研究之 28 题, 共为 8 个构面共计 28 个项目, 结构 4 题、责任 3 题、奖酬 4 题、人情 3 题、支持 4 题、标准 4 题、冲突 3 题、认同 3 题[12] [13] [14]。

(三) 自我效能量表

本研究采用自我效能量表修订成本研究之 10 题, 自我效能的影响因素是 1) 成就表现, 2) 替代经验, 3) 口语说服, 4) 情绪激发四种讯息[15] [16]。

5. 资料分析与结果

5.1. 信度与效度分析

1) 信度分析

本研究以 SPSS2.0 进行薪资满意、组织气氛、自我效能、3 个构面之信度检测, 若 Cronbach's α 低于 0.7 予以删除。本研究问卷薪资满意量表共计 18 题, 经信度分析后, 薪资满意的薪资水平、调薪、薪资结构与管理、福利、4 个构面, 总构面 Cronbach's α 值 0.977。组织气氛量表共计 28 题, 经信度分析后, 组织气氛的结构、责任、奖酬、人情、支持、标准、冲突、认同、8 个构面, 总构面 Cronbach's α 值 0.921。自我效能, 总构面 Cronbach's α 值 0.944。

2) 效度分析

5.2. 收敛效度分析

效度是指衡量工具所测出结果的正确性, 可分为收敛效度(Convergent validity)与区别效度(Discriminant validity)两项。当问题可以有效的被分配到一特定因素时, 则具有收敛效度。Fornell and Larcker (1981)指出必须同时满足标准化因素负荷量(Factor Loading)大于 0.7、组成信度(Composite Reliability, C.R)大于 0.7、平均变异数萃取量(Average Variance Extracted, AVE)大于 0.5 三个标准, 才可称为具有收敛效度。

薪资水平子构面共有 3 题, 经过 CFA 分析后发现各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.893, AVE 值 0.735, 调薪子构面共有 4 题, 经过 CFA 分析后发现各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.940, AVE 值 0.798, 结构与管理子构面共有 6 题, 经过 CFA 分析后发现各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模

型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.946, AVE 值 0.744, 福例子构面共有 4 题, 经过 CFA 分析后发现各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.945, AVE 值 0.810, 全部符合 Fornell and Larcker (1981)建议, 可确定已达相当的收敛效度, 因此保留全部题数作为后续分析。

组织气氛构面共分为结构、责任、奖酬、人情、支持、标准、冲突、认同八个子构面, 进行一阶及二阶验证分析。结构子构面共有 3 题, 经过 CFA 分析后各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.735, AVE 值 0.481, 保留 3 题作为后续分析。责任子构面共有 3 题, 经过 CFA 分析后 CC5 的因素负荷量为 0.60, 略小于 0.7, 但达到 0.5 的门坎值, 显示仍在可接收的范围内(Hair *et al.*, 2006), 其余各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.794, AVE 值 0.569, 保留全部题数作为后续分析。奖酬子构面共有 4 题, 经过 CFA 分析后 CC8 的因素负荷量为 0.63, 略小于 0.7, 但达到 0.5 的门坎值, 显示仍在可接收的范围内(Hair *et al.*, 2006), 其余各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.802, AVE 值 0.507, 保留全部题数作为后续分析。奖酬子构面共有 3 题, 经过 CFA 分析后 CC12 的因素负荷量为 0.66, 略小于 0.7, 但达到 0.5 的门坎值, 显示仍在可接收的范围内, 其余各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.853, AVE 值 0.664, 保留全部题数作为后续分析。支持子构面共有 4 题, 经过 CFA 分析后发现 CC16 的因素负荷量低于 0.5 予以删除, CC2 的因素负荷量各为 0.66, 略小于 0.7, 但达到 0.5 的门坎值, 显示仍在可接收的范围内, 其余各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.853, AVE 值 0.660, 保留 3 题数作为后续分析。

标准子构面共有 4 题, 经过 CFA 分析后发现 CC22 的因素负荷量低于 0.5 予以删除, CC19、CC21 的因素负荷量各为 0.68、0.51, 略小于 0.7, 但达到 0.5 的门坎值, 显示仍在可接收的范围内, 其余各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.732, AVE 值 0.489, 保留 3 题数作为后续分析。冲突子构面共有 4 题, 经过 CFA 分析后发现 CC23、CC25 的因素负荷量各为 0.55、0.61, 略小于 0.7, 但达到 0.5 的门坎值, 显示仍在可接收的范围内, 其余各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.674, AVE 值 0.413, 保留全部题数作为后续分析。认同子构面共有 3 题, 经过 CFA 分析后, 经过 CFA 分析后发现各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.894, AVE 值 0.740, 自我效能构面共分为自我效能单一个子构面, 进行一阶及二阶验证分析。自我效能子构面共有 10 题, 经过 CFA 分析后, 经过 CFA 分析后发现各题标准化因素负荷量皆大于 0.7, 自由度大于估计参数, 模型属于过度辨识, 残差均为正值而且显著, 显见无违犯估计, C.R.值 0.945, AVE 值 0.633, 保留全部题数作为后续分析。

5.3. 区别效度分析

为确立构面间具有独立区别效果, 本研究采用信赖区间法来检定, 如果构面与构面之间都没有发生信赖区间包含 1 的情形, 则代表构面之间具有区别效度(Torzadeh, Koufteros, & Pflughoeft, 2003), 本研究所有题项及构面经 CFA 分析结果, 如表 1。

Table 1. Different confidence interval of sheet
表 1. 各构面间之信赖区间汇总表

Parameter	Estimate	$\Phi \pm 2\delta$		Bias-corrected		Percentile method	
		Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	Upper
SY <-> CE	0.367	0.461	0.273	0.254	0.511	0.248	0.504
SY <-> SF	0.263	0.363	0.163	0.142	0.404	0.136	0.392
CE <-> SF	0.220	0.288	0.152	0.124	0.351	0.115	0.338

5.4. 共同方法变异检定

由于本研究每份问卷问项皆来自于同一位家长且于同一时间内作答, 因此可能会出现共同方法变异 (common method variance, CMV) 的问题, 因此本研究进行 CFA 单因子及多因子检定来检测是否有共同方法变异之问题, 单因子 CFA 结果如图, 由图分析的数值可知, 单因子 CFA 中多数的构面及题项的标准化因素负荷量皆达 0.5 门槛值, 由于多因子 CFA 为单因子 CFA 的巢型结构, 藉由检定两模型卡方差异性之不同, 可以证明 CMV 存在之可能性。因此本研究进一步分析单因子与多因子两模型配适度。

由表 1 显示本研究单因子与多因子两模型配适度之卡方差值高达 2286.345 ($\Delta X^2 = 3149.105 - 862.760 = 2286.345$), 差异显著性 $p < 0.000$, 显示拒绝虚无假设, 因此两模型的确有所不同, 从以上研究结果看来本研究构面无共同方法变异(CMV)存在的可能性, 因此本研究不必担心 CMV 所造成的问题, 系数上的估计也不会产生偏误。

5.5. 整体模式配适度分析

整体模式配适度是用来衡量整个模式与观察变项的配适度, Bagozzi and Yi (1988)指出模式的适配度无法仅就单一指标而决定, 必须重视整体模式的测试结果。本研究以绝对配适度指标(Absolute Fit Measures)、精简配适度指标(Parsimonious Fit Measures)及增值配适度指标(Incremental Fit Measures)作为衡量整体模式和观测数据之配适程度。分析本研究结果显示, 其中的绝对配适度指标 χ^2 值 = 648.570 (df = 206)、 $\chi^2/df = 3.148$ 、GFI = 0.802、AGFI = 0.757、RMR = 0.050、SRMR = 0.0613、RMSEA = 0.91, 显示本研究绝对配适度衡量达到评鉴指标标准值, 唯 GFI 与 AGFI 略低标准值, SRMR 略高于标准值, 但均在可接受范围内。整体而言, 本研究各项配适值度皆在理想数值与可接受数值范围内, 显示本研究模型配适度良好。

5.6. 中介效果验证检定

本研究中有 H4 一个中介假说, 因此本研究采用系数乘法(Product of Coefficients)以及拔靴法(Bootstrapping method)来检定中介效果。

在系数乘积法的检定中 Z 值大于或等于绝对值 1.96 ($Z \geq |1.96|$), 即代表中介效果显著; 而在拔靴法检定中, 其判断方式为 Bias-Corrected percentile method, 以及 Percentile Method 两种检测方式在 95% 的信赖区间内, 如果间接效果中 Lower Bounds 与 Upper Bounds 不包含零, 则此路径就存在中介效果, 确立间接效果成立后, 若直接效果的信赖区间高低值也不包含零, 表示为部分中介效果, 如信赖区间之高低值包含零, 可知直接效果不存在, 即为完全中介效果(Preacher & Hayes, 2008)。

5.7. 组织气氛、在薪资满意对自我效能之中介效果验证分析

本研究执行 bootstrap 重复抽样 2000 次, 在 95% 的信赖水平下进行组织气氛、在薪资满意对自我效能的中介效果检定, 结果显示薪资满意对工作满足总效果在拔靴法的 Bias-Corrected percentile method

95%CI 及 Percentile Method 95%CI 两种检测中 Lower Bounds 与 Upper Bounds 分别为 0.672、0.964 以及 0.678、0.970, 两种检测值皆未包含零, 即可得知总效果存在。

间接效果在系数乘法中 $Z = 16.76$, $Z \geq |1.96|$, 且拔靴法两种检测中高低值分别为 0.625、0.795 以及 0.631、0.799, 两种检测值 Lower Bounds 与 Upper Bounds 皆未包含零, 可知间接效果存在, 因此本研究假说四获得支持, 中小企业的组织气氛在薪资满意对自我效能影响下中介效果成立。

由于中介效果成立, 本研究继续检验直接效果, 结果显示直接效果在拔靴法两种检测中 Lower Bounds 与 Upper Bounds 分别为 0.122、0.355 以及 0.116、0.343, 两种检测值皆未包含零, 可知直接效果存在。中介效果检定结果如表。

6. 假说检定

薪资满意对组织气氛, 非标准化点估计值为 0.422、标准误 = 0.042、CR 值为 9.982、 P value < 0.36、标准化路径系数 = 0.66、呈现显著。研究数据呈现正向显著影响, 故假说 H1 成立。组织气氛对自我效能, 非标准化点估计值为 0.537、标准误 = 0.094、CR 值为 5.688、 P value < 0.36、标准化路径系数 = 0.51、呈现显著。研究数据呈现正向显著影响, 故假说 H2 成立。薪资满意对自我效能, 非标准化点估计值为 0.022、标准误 = 0.094、CR 值为 5.688、 P value < 0.36、标准化路径系数 = 0.03、呈现不显著。研究数据呈现正向显著影响, 故假说 H3 成立。

7. 结论

本研究针对薪资满意对自我效能的影响进行验证, 发现受访者认为中小企业的薪资满意与自我效能有显著直接影响, 但经 SEM 验证后薪资满意对自我效能透过组织气氛具有中介效果。

The influence of salary satisfaction on self efficacy-organizational climate and as a mediator verified table
组织气氛在薪资满意对自我效能中介效果验证表

中介变数	点估计值	系数乘法 SE	Z	拔靴法			
				Bias-Corrected 95% CI		Percentile 95% CI	
				Lower	Upper	Lower	Upper
总效果(Total Effects)							
salary → self	0.373	0.072	5.18	0.672	0.964	0.678	0.970
间接效果(Indirect Effects)							
salary → self	0.074	0.034	2.207	0.625	0.795	0.631	0.799
直接效果(Direct Effects)							
salary → self	0.340	0.077	4.415	0.122	0.355	0.116	0.343

由此可知, 中小企业只着重于员工自我效能的提升是不够的[17] [18], 因此组织气氛在本研究中对中小企业员工的自我效能而言是具有一定的辅助影响力。组织气氛是组织内部环境中持久的特质[19], 能被组织成员所感知, 并影响组织成员的行为, 且能因组织特性的价值加以描述。因此, 组织气氛为一种组织特有的特质, 也可用来衡量其组织属性, 且组织成员能直接或间接的感受影响员工的自我效能[20], 提高自我效能将影响员工的工作表现其中之一的因素。

参考文献 (References)

- [1] 胡書山. 中小企業薪資制度、福利條件、各項勞動條件與人力資源績效之關係研究[D]: [碩士學位論文]. 國立中山大學人力資源管理研究所, 高雄市, 2003.

- [2] 杜梅明. 風險偏好、組織氣候、激勵因素與組織承諾之相關性研究[D]: [碩士學位論文]. 國立中山大學人力資源管理研究所, 高雄市, 2005.
- [3] Bandura, A. (1977) Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavior Change. *Psychological Review*, **84**, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- [4] 湛瑄宇. 員工薪資滿足之前因後果之研究[D]: [未出版碩士論文]. 中原大學企業管理學系, 桃園縣, 2000.
- [5] 林長毅. 印刷業員工對薪酬制度滿意度及工作投入之研究[J]. 華岡印刷傳播學報, 2000(31): 97-103.
- [6] 侯琬蓉. 薪酬滿意度與薪資公平對工程師工作態度之影響. 高雄市: 國立中山大學人力資源管理學研究所, 2008.
- [7] Tagiuri, R. and Litwin, G.H. (1968) Organizational Climate: Explorations of a Concept. Harvard University, Boston.
- [8] Brown, S.P. and Leigh, T.W. (1996) A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, **81**, 358-368.
- [9] Bandura, A. (1982) Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. American Change, In: Adair, J.G., Belanger, D. and Dion, K.L., Eds., *Advances in Psychological Science*, Psychology Press, East Sussex.
- [10] Bandura, A. (1998) Personal and Collective Efficacy in Human Adaptation and Change. In: Adair, J.G., Belanger, D. and Dion, K.L., Eds., *Advances in Psychological Science: Vol. 1. Personal, social and Cultural Aspects*, Psychology Press, Hove, 51-71.
- [11] 沈祐任. 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之研究[D]: [碩士學位論文]. 高雄: 國立中山大學, 2008.
- [12] 李總續. 組織氣候, 組織認同, 組織效能之關聯性研究——以非營利組織國際獅子會台灣地區分會為實證對象[D]: [碩士學位論文]. 桃園: 中原大學, 2002.
- [13] 吳志男. 組織文化, 組織氣候與組織公民行為[D]: [碩士學位論文]. 桃園: 中原大學, 2003.
- [14] Ostroff, C. (1993) The Effects of Climate and Personal Influences on Individual Behavior and Attitudes in Organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **56**, 56-90. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1045>
- [15] 卓立芬. 管理教練技能, 自我效能與工作滿意關聯性之研究[D]: [碩士學位論文]. 桃園: 國立中央大學, 2011.
- [16] 朱雪梅. 員工自我效能, 工作滿意度與組織承諾之關係研究——以東森電視台為例[D]: [碩士學位論文]. 台北: 銘傳大學, 2006.
- [17] 李姿青. 員工自我效能, 學習策略與數位學習成效關係之研究[D]: [碩士學位論文]. 高雄: 國立高雄應用科技大學, 2007.
- [18] Stajkovic, A.D. and Luthans, F. (1998) Self-Efficacy and Work-related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, **124**, 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- [19] 余朝權. 成就動機, 工作價值觀, 組織氣候與生涯策略之關係分析——台灣石化業實證研究[J]. 國家科學委員會研究彙刊, 1994, 4(2): 286-304.
- [20] Tai, W.T. (2006) Effects of Training Framing, General Self-Efficacy and Training Motivation on Trainees' Training Effectiveness. *Journal of Personnel Review*, **35**, 51-65. <https://doi.org/10.1108/00483480610636786>

期刊投稿者将享受如下服务：

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：mm@hanspub.org