

「神隊友」與「準時下班」比高薪更重要？——揭密影響工作滿意度的關鍵因子

資料科學與社會研究第6組-林渭倫、林建宏、陳興文、王皓

一、研究動機

- 近年來對於勞工權益的意識抬頭，職場霸凌等等的新聞也層出不窮，也因為距離進入職場不算太久，所以我們想知道哪些因素會導致勞工對於工作的滿意度上升，並且作為日後挑選工作的考量之一。
- 資料來源取自2022年SRDA資料庫-112年勞工生活及就業狀況調查。

二、研究方法與步驟

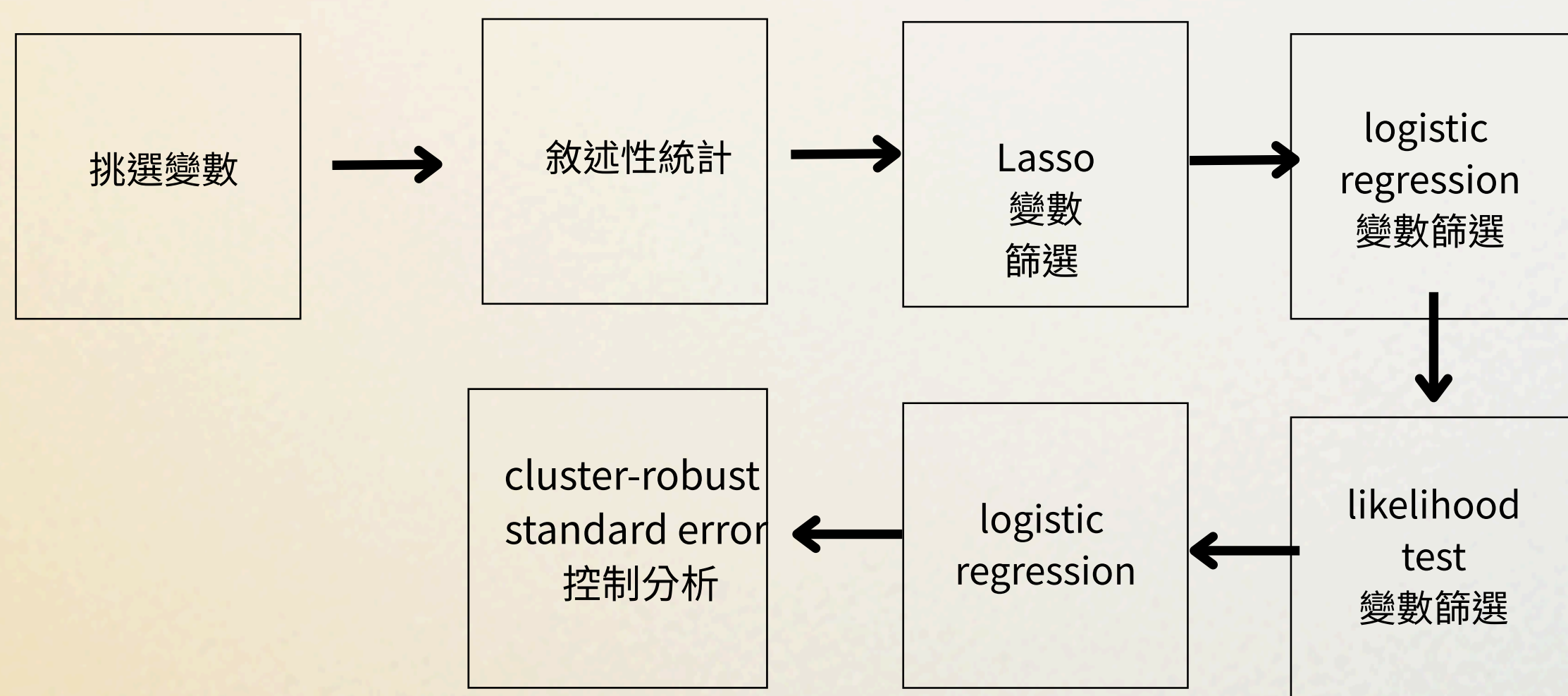
在研究方法上，由於變數眾多，若再將類別變項展開，會有太多的變項。因此我們先執行3個階段的變數篩選，再進行最後的統計分析。

第一步，我們使用LASSO logistic regression篩選掉有共線性或效果不夠大的變數。

第二步，我們執行一次一般的logistic regression，篩選掉組內沒有顯著差異的類別變項。

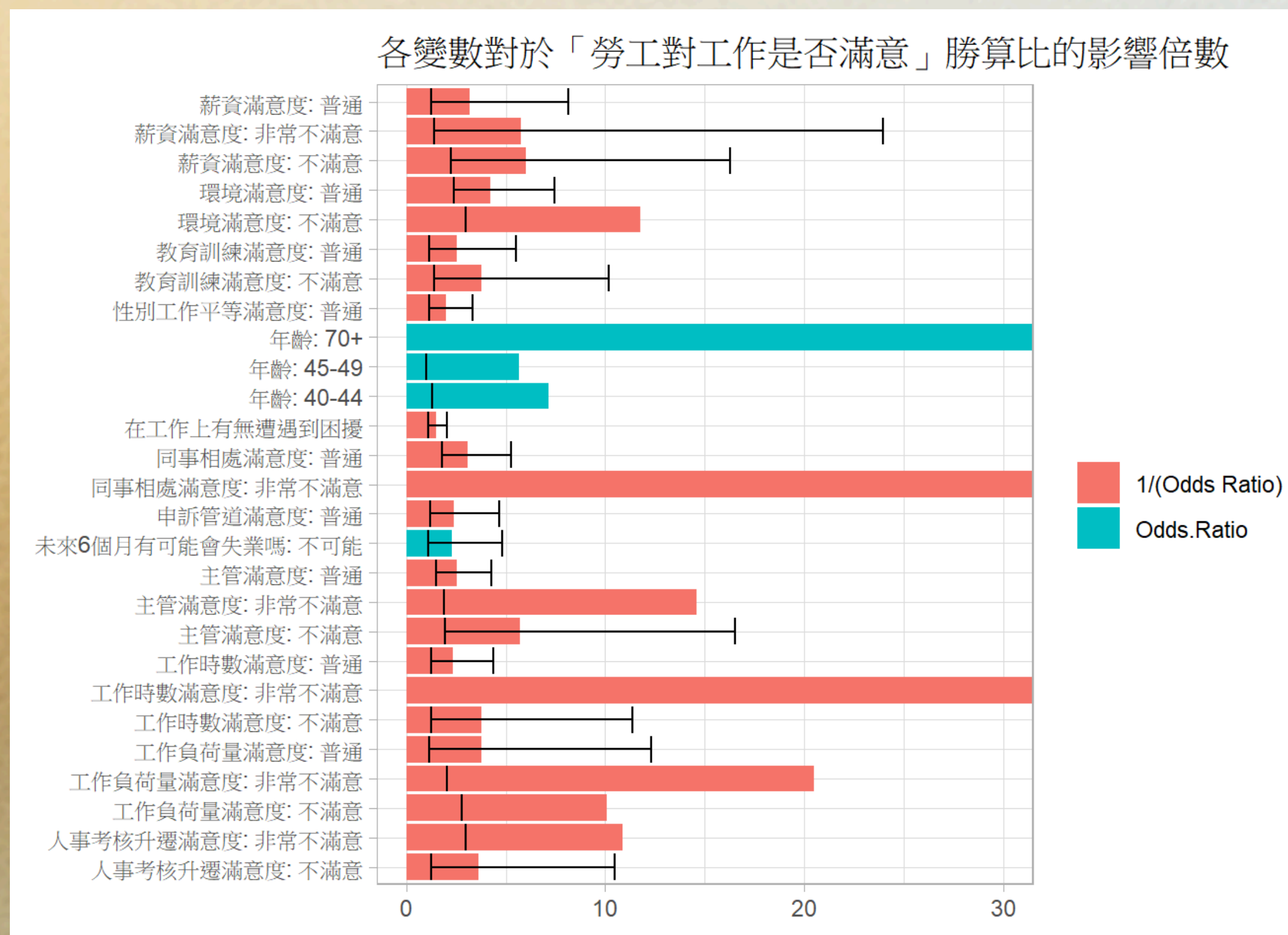
第三步，我們以likelihood ratio test來篩選掉對「對工作滿意」沒有影響的類別變數，而非從類別變數的水準間差異做判斷。

在執行完三階段的變數篩選後，我們得到最為精簡的logistic regression模型，得到分析結果。



三、主要的發現

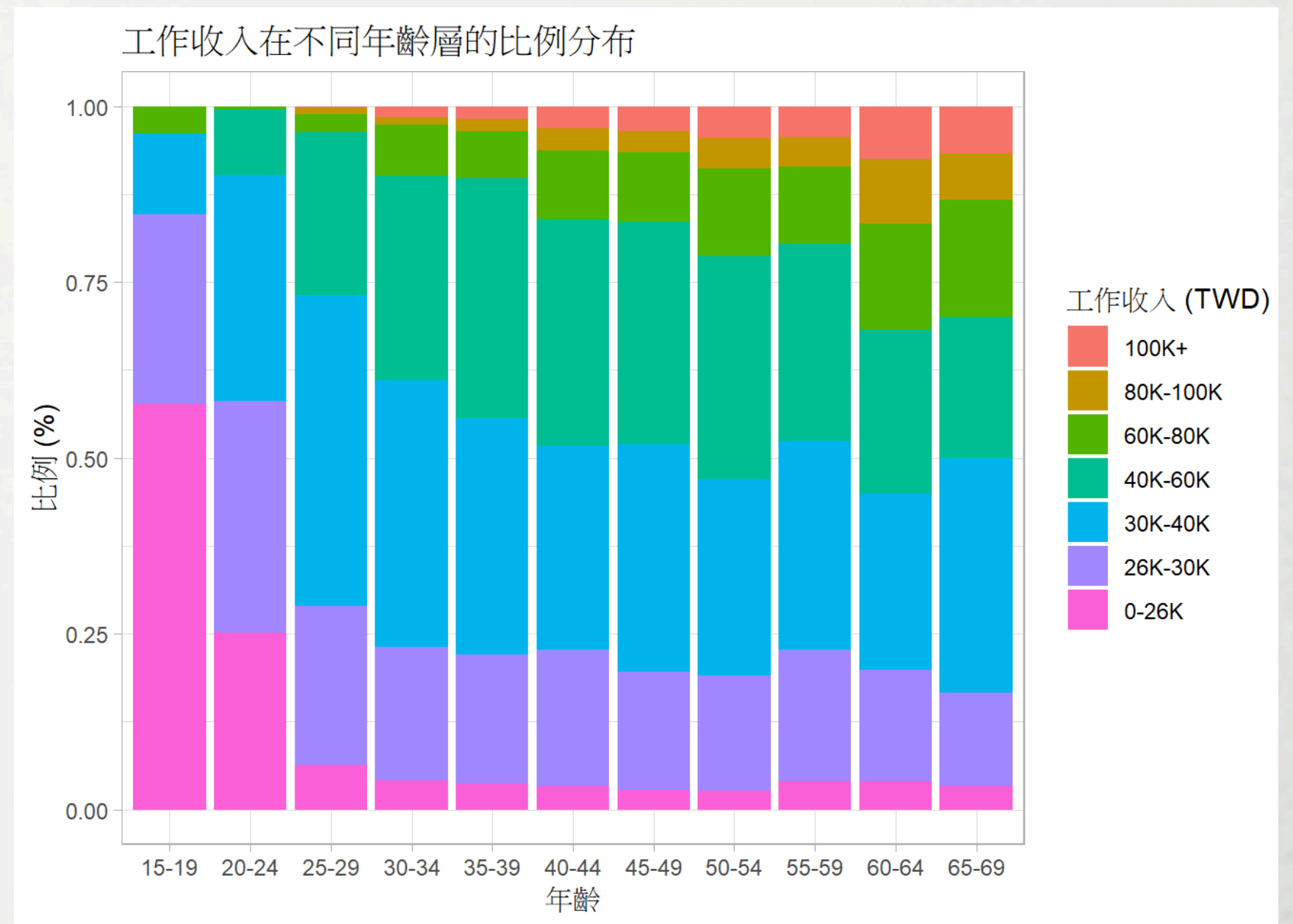
在3階段的變數篩選中，我們剔除了一些對於解釋勞工滿意與否而言沒有顯著效果的變數，並將最後的logistic regression 中有顯著影響的變數列在下圖。



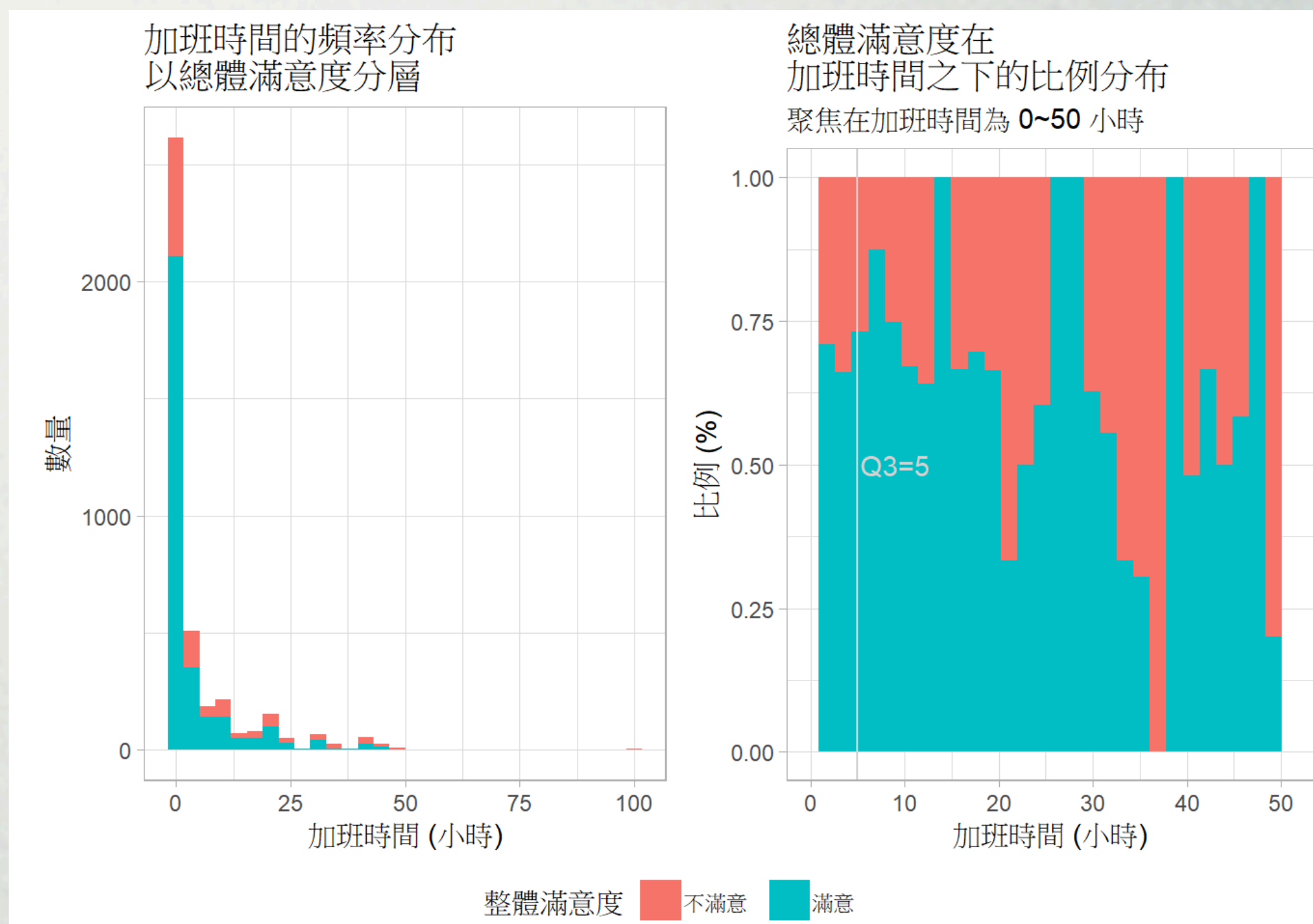
此圖為變數的 odds ratio 或其倒數，方便在同一尺度下比較不同變數的重要性。值越大則表示該變數的影響程度越高。可以發現最重要的變數為年齡、工作時間滿意度、同事相處滿意度。

從 odds ratio 可見影響最大的為「工作時間」「同事相處」與「年齡」。其中年齡的極端效果來自 70 歲以上僅三位且皆表示滿意。前兩項影響最大，是因為工時與同事是日常工作中最直接、最常接觸的因素，也最容易左右個人的工作感受。

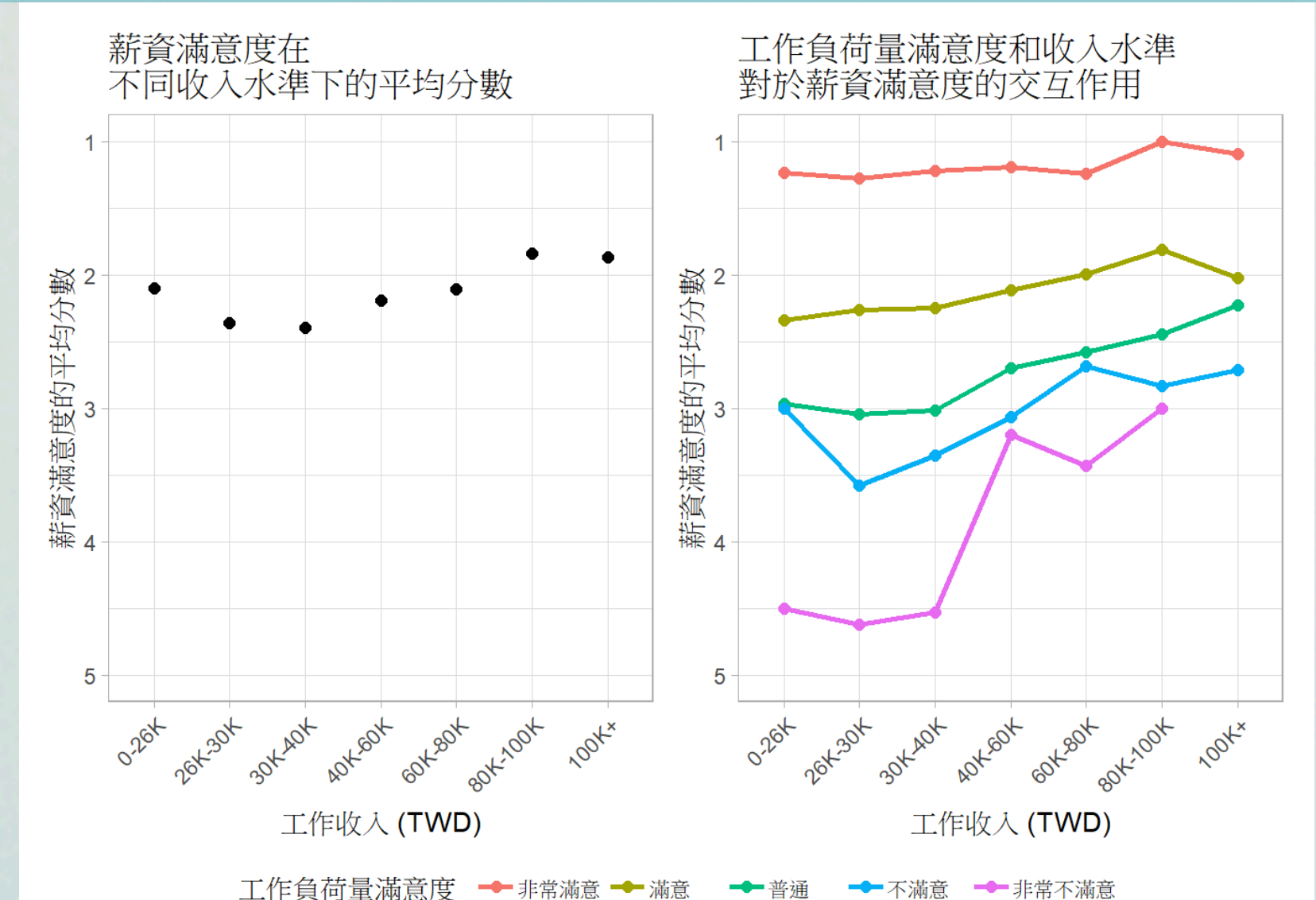
四、特別的發現



可以看到年齡和收入之間存在著一定的關係，當年齡越高，低薪的佔比也隨之有下降的趨勢，整體而言薪資會隨著年齡上升而上升。



加班時數的第三四分位數 (Q3) 為 5，代表多數人加班時間不多；在此區間內「工作滿意」的比例差異也很小，只有在高加班時數時差異才明顯。這些細微差異不足以解釋工作滿意度，也使加班時數在 LASSO 中被淘汰。



對工作量滿意度高者，薪資變動影響不大；但對工作量滿意度低者，需更高薪資才能維持滿意度。若企業無法大幅加薪（特別是30K-40K），改善員工工作量感受是提升薪資滿意度的關鍵。

五、結論

多數滿意度量表都能反映整體工作滿意度，因為整體滿意度本身由各構面組成。唯一未達顯著的「無障礙環境滿意度」可能是因多數人並未實際使用無障礙設施，因此與整體滿意度關聯不大。

「遭遇工作困難」與滿意度的關係看似直覺，但部分人偏好具有挑戰性的工作，困難反而提升其成就感，因此未達 0.01 顯著水準。

年齡方面，年輕人可能因經濟因素而留在不滿意的工作；較年長者則因已適應職務內容，或在找到滿意工作後穩定下來，因此滿意度較高。