

第五章 結論與建議

本研究以質化及量化研究兩種研究方法進行，旨在探討國際新聞編輯[編譯]人員人格特質、工作特性及工作滿足之關聯性，並比較不同背景變項編譯人員在人格特質、工作特性及工作滿足認知程度的差異性。本章依據第四章分析結果，整理成第一節結論，第二節研究建議，以供國際新聞編輯[編譯]人員及後續研究參考。

第一節 結論

一、國際新聞編輯[編譯]人員工作滿足現況良好

國際新聞編輯[編譯]人員工作滿足整體平均數為4.37。而國際新聞編輯[編譯]人員工作滿足現況前五名依序為：工作正當性、工作穩定性、工作忙碌程度、單獨發揮的機會、同事間相處情形；國際新聞編輯[編譯]人員對工作不滿足現況前五名依序為：升遷機會、吩咐別人作事機會、公司執行政策方式、薪資待遇、工作份量。

二、國際新聞編輯[編譯]人員人格特質與工作特性之關聯性

本研究結果顯示，人格特質構面之成就取向與工作特性構面之自主性呈現顯著正相關。換言之，成就取向愈高的編輯[編譯]人員，其對工作自主性也會愈重視；愈重視工作自主性的編輯[編譯]人員，也會愈重視成就取向。由深度訪談結論亦可得知，部份受訪者對於國際新聞編輯[編譯]工作的自主性感到滿意，有很大的自由發揮空間，可以從富有變化性的新聞工作獲得成就感及滿足，因此成就取向與自主性呈現顯著正相關之關係。

三、國際新聞編輯[編譯]人員人格特質與工作滿足之關聯性

本研究結果顯示，人格特質構面之成就取向與工作滿足構面之內在滿足呈現顯著正相關。換言之，成就取向愈高的編輯[編譯]人員，其內在滿足也會愈高；愈重視內在滿足的編輯[編譯]人員，也會愈重視成就取向。成就感與內在滿足皆屬於心理層面之因素，成就感包含於內在滿足中，因此可以從新聞編輯[編譯]工作中獲得內在滿足者，對於成就取向也會比較重視，故成就取向與內在滿足顯著正相關之關係。

多元迴歸分析結果顯示，成就取向對內在滿足具有正向的預測作用。換言之，當編輯[編譯]人員愈願意承擔更多責任、希望在工作中充分發揮自己的才能和專長、一旦有機會，會加以掌握並積極尋求表現，其對於內在滿足也將產生愈正向的效果。因此，成就取向對內在滿足具有正向的預測作用。

四、國際新聞編輯[編譯]人員工作特性與工作滿足之關聯性

本研究結果顯示，工作特性構面之重要性與變化性與工作滿足構面之內在滿足呈現顯著正相關；工作特性構面之自主性與工作滿足構面之內在滿足呈現顯著正相關。換言之，較重視工作重要性與變化性的編輯[編譯]人員，其對內在滿足的重視程度也愈高；愈重視工作自主性的編輯[編譯]人員，也會愈重視內在滿足；愈重視內在滿足的編輯[編譯]人員，也會愈重視工作重要性與變化性、工作自主性。由深度訪談結論亦可得知，部份受訪者認為國際新聞編輯[編譯]工作是有意義的，也肯定其對於社會責任的重視。因為新聞編輯[編譯]人員對於外在報酬不滿意但可以接受，因此轉向追求更高層次的內在滿足，因此內在滿足與重要性與變化性、自主性顯著正相關之關係。

多元迴歸分析結果顯示，重要性與變化性對內在滿足具有正向的預測作用。換言之，當產品型態與功能、品牌的塑造愈能符合使用者之所需與認同時，使用者對於產品的滿意度也將產生愈正向的效果；當售後服務、產品型態與功能愈能符合使用者需求時，使用者對於行動學習成效亦愈趨於正向。換言之，當編輯[編

譯]人員愈有身負重任的感覺、進度落後將使其他同事工作無法進行工作、具有許多不同的工作項目、工作處理起來很複雜，其對於內在滿足也將產生愈正向的效果。因此，工作的重要性與變化性對內在滿足具有正向的預測作用。

五、國際新聞編輯[編譯]人員的學歷、年資及薪資對人格特質有顯著差異性

本研究結果顯示，國際新聞編輯[編譯]人員對人格特質的認知會因學歷不同而有所差異，其中研究所學歷國際新聞編輯[編譯]人員對內控取向的認知程度高於大學學歷國際新聞編輯[編譯]人員。推究其原因，研究所學歷者比大學學歷者受過更嚴謹的學術訓練，專業知識及心智上亦更成熟，因此，對內控取向的認知程度高於大學學歷者。

國際新聞編輯[編譯]人員對人格特質的認知會因年資不同而有所差異，其中年資6至10年者對成就取向的認知程度高於年資11年以上者。推究其原因，可能是年資6至10年者相對於年資11年以上者資淺，但又比年資5年以下者有經驗，對於國際新聞編輯[編譯]工作仍有興趣及工作衝勁，尚未對工作感覺到疲乏，因此，年資6至10年者對成就取向的認知程度高於年資11年以上者。

國際新聞編輯[編譯]人員對人格特質的認知會因薪資不同而有所差異，其中薪資5萬元以下者對成就取向的認知程度高於薪資10萬元以上者。推究其原因，薪資5萬元以下者多屬工作年資不長的新手，由於尚屬學習及累積經驗的階段，加上本身對新聞編輯[編譯]工作的興趣及熱忱，自然對成就取向的認知程度高於薪資10萬元以上者。

六、國際新聞編輯[編譯]人員的年齡及年資對工作特性有顯著差異性

本研究結果顯示，國際新聞編輯[編譯]人員對工作特性的認知會因年齡不同而有所差異，其中30歲以下者對自主性的認知程度高於46歲以上者。推究其原因，可能是30歲以下者多屬於七年級生，七年級生比較不喜歡受拘束，喜歡按照

自己的方式完成工作的要求，因此造成30歲以下者對自主性的認知程度高於46歲以上者的研究結果。

國際新聞編輯[編譯]人員對工作特性的認知會因年資不同而有所差異，其中年資6至10年者對重要性與變化性的認知程度高於年資11年以上與年資5年以下者；年資5年以下與6至10年者對自主性的認知程度高於年資11年以上者。推究其原因，年資6至10年者相對於年資5年以下者有更多處理新聞的經驗，比年資11年以上者有體力及衝勁，有自己一套的處理新聞方式，除了享受工作帶來的挑戰性外，亦對新聞工作的重要性及社會責任存有使命感。此外，年資淺者相對於年資深者更重視自主性，可能是年資淺者比較不喜歡受拘束，喜歡按照自己的方式完成工作的要求，因此造成年資5年以下與6至10年者對自主性的認知程度高於年資11年以上者的研究結果。

七、國際新聞編輯[編譯]人員的年資對工作滿足有顯著差異性

本研究結果顯示，國際新聞編輯[編譯]人員對工作滿足的認知會因年資不同而有所差異，其中年資6至10年者對內在滿足的認知程度高於年資11年以上與年資5年以下者。推究其原因，可能是年資6至10年者相對於年資5年以下者資深，處理工作的經驗及技巧有一定的水準，自己比年資5年以下者更容易從工作中獲得內在滿足；而年資11年以上者，包含許多資深及近退休者或退休者，對於工作本身所提供的內外滿足感受程度，可能沒有比年資6至10年者，尚在衝刺事業的編譯人員感受為深，因為內外滿足都已達到某個水準以上。

八、國際新聞編輯[編譯]人員人格特質方面

國際新聞編輯[編譯]人員處理新聞的最大動力，多數受訪者認為是自己本身的興趣，除了興趣外，從事新聞工作的使命感、責任感及賺錢等，亦是處理新聞的動力之一。

國際新聞編輯[編譯]人員和社會互動比較少，大多是透過間接方式如：網站點閱率、報量、收視率等來進行與社會大眾互動，藉由讀者閱讀後的反應，來了解自己編譯的文章接受度如何。

多數國際新聞編輯[編譯]人員肯定社會責任的重要性，基於新聞告知的責任與新聞的理念，需要客觀報導讓民眾知道問題的各個面向，掌握充分的資訊才能夠做明智的決定。

多數國際新聞編輯[編譯]人員的態度都是積極的，積極的想要模仿專業領域的說法。積極的從各方面去找線索，每天都在想怎樣做出跟別人不一樣的東西。碰到感興趣的，也會積極的深入研究。但是受到時間壓力、年齡及體力等因素的影響，個人態度是消極或積極的就不一定了。

每個受訪者對於未來(發展)的看法都不同，有人認為編譯很難有大發展，看不出此行業有何願景。也有人認為做出特色，做的很好才有發展。現在的編譯不是只做編譯的工作，有時候也需要做其他的工作，除了日常工作外，也需要做一些轉型的工作。

九、國際新聞編輯[編譯]人員工作特性方面

所有受訪者都認同工作時間不固定，工作時間有愈來愈長的趨勢。現在編譯工作要求愈來愈多，不像以前只是單純的翻譯，工作變得更複雜，不只要譯還要會編。在工作修飾方面，內容沒有處理好則一定要做到最好為止。

多數國際新聞編輯[編譯]人員對於國際新聞事件，都是站在旁觀者的角度，甚至旁觀者再旁觀者，沒有實際的互動及臨場感，可能跟現實有隔閡。

多數國際新聞編輯[編譯]人員認為新聞價值觀跟著國際通訊社走是正常的，不免會受到西方觀點的影響。有人想用自己的觀點來報導，事實上是很困難的，但現在因為網路發達，訊息來源比較多元，新聞價值觀跟著國際通訊社走有改善。

編譯工作有其存在的價值，編譯工作不可取代，編譯工作不是純粹的翻譯，包括你的知識、觀點及經驗等。但從事編譯工作的人，隨時都可能會被取代，英

文好一點中文也好一點，就可以當編譯，是一個可以經過訓練的工作。

編譯工作是否有前途要看個人，有的編譯想趕快跳槽，有的編譯認為新聞工作很有意義，有的編譯認為編譯不是只在做翻譯的工作，新聞選材要多注意。

十、國際新聞編輯[編譯]人員工作滿足方面

每個受訪者的看法不盡相同，有人從盡最大的努力把新聞寫好獲得內在滿足，有人在工作樂趣上獲額滿足，也有人滿足有自我學習的機會。

受訪者認為編譯升遷機會比較少，對升遷沒那麼在意，薪水也沒有特別高，薪水還可以接受。

受訪者重視工作環境及氣氛，氣氛會直接影響工作效率與成果，同事間相處很容易，有時候滿難理解為什麼長官要這樣要求。

有人認為由於環境快速變遷，做編譯比20年前容易多了，但不滿意有些同事沒有意識到新聞工作的使命。有人不滿意國內新聞和國外新聞的比重。有人認為新聞機構受到政治的影響滿大的，不滿意工作受到外在或行政的影響。也有人認為因為每個人的觀點看法不同，所以要求不一樣是正常的。

第二節 研究建議

依據本研究之分析結果與研究結論，提出下列建議，以供國際新聞編譯人員及後續研究者參考。

壹、對國際新聞編輯[編譯]人員的建議

一、改變對外在滿足的認知

本研究結果發現，國際新聞編輯[編譯]人員工作滿足現況，倒數前5名中，外在滿足題項就佔了4題，顯示國際新聞編輯[編譯]人員對外在滿足並不是很滿意。因此，建議國際新聞編譯人員應適當的改變自己對於公司執行政策方式、薪

資待遇、工作份量及升遷機會的看法，有助於提高外在滿足。

二、追求自我，提升內在滿足

研究結果發現，國際新聞編輯[編譯]人員升遷少，難有大發展與願景，因此建議國際新聞編輯[編譯]人員追求本身的興趣與自我成就，藉以獲得內在滿足。

三、積極改造環境，闖出一片天

研究結果發現，不但媒體環境迅速改變，閱聽人的口味也在改變，因此建議國際新聞編輯[編譯]人員培養多方面才能，不要受限於環境，利用國際新聞的特性，將工作成果集結成冊出版或利用專才譯書，提高附加價值，增加收入，以提升滿意程度。

貳、對後續研究者的建議

一、擴大實證研究樣本

本研究僅針對中央通訊社、東森電視公司、聯合報和中國時報國際新聞編輯[編譯]人員進行實證分析，樣本數方面仍顯不足，因此，建議後續研究者可將研究對象擴大至台灣所有的國際新聞編輯[編譯]人員，如此將可研究結果更趨完善。

二、引入其他研究變數

本研究僅研究人格特質、工作特性與工作滿足，後續研究者可以考量引入其他變數，如工作價值觀、組織文化或組織承諾於未來研究當中，多方面探討可使研究結果更有價值。

三、深入探討國際新聞編譯[編輯]人員態度轉變之原因

Gieber (1956)針對國際新聞編輯[編譯]人員的研究顯示，國際新聞編輯[編譯]人員的態度是消極的，本研究深入訪談的結果顯示，國際新聞編輯[編譯]的態度多數是積極的，之前研究結果重視工作細節，現在研究結果重視社會責任，究竟是何種原因造本研究結果與Gieber (1956)研究差異，後續研究可深入去探討。

參、研究限制

一、就研究內容而言

本研究是探討國際新聞編輯[編譯]人員人格特質、工作特性及工作滿足之關聯性，不同的組織文化、組織承諾、工作動機等，亦可能對本研究編輯[編譯]人員人格特質、工作特性及工作滿足造成影響，而其差異性本研究並未探討。

二、就研究對象而言

本研究僅以國際新聞編輯[編譯]人員為研究對象，而對於台灣其他的新聞工作者並無研究。如能將其他新聞工作者一併加入研究，研究結果將更趨完備。

三、就研究方法而言

本研究問卷之問項，乃是根據文獻探討內容彙編而成。受試者對於問卷題項可能會有認知上之偏誤，亦或為了避免敏感性的題項而作出違背本意的選答，在有顧忌情形下，不易測出內心真正的想法。