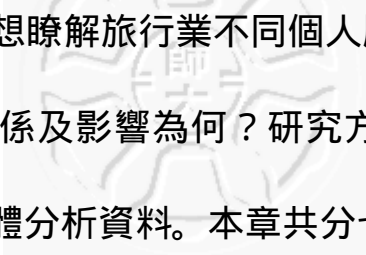


第三章 研究方法



本研究主要目的是想瞭解旅行業不同個人屬性、領導型態與工作特性對整體工作滿意的關係及影響為何？研究方法主要採用問卷調查法蒐集資料，並以SPSS軟體分析資料。本章共分七節，包括第一節研究步驟與流程，第二節研究架構，第三節研究假設，第四節研究對象與抽樣方法，第五節研究工具，第六節效度與信度之檢定，第七節資料處理。

第一節 研究步驟與流程

本研究之研究步驟與流程如圖3-1所示，茲簡述如下：

- 一、確立研究之主題，並對研究背景動機、目的與研究問題加以說明。
- 二、蒐集工作特性、領導與工作滿意之相關文獻，加以歸納整理。
- 三、依據相關理論與文獻探討，建構研究架構。
- 四、提出研究假設，並發展研究方法。
- 五、依據理論探討與研究方法，設計研究問卷。
- 六、依據學者與專家訂正修改後之問卷，進行問卷發放與調查工作。
- 七、根據回收之有效問卷，進行資料分析及解釋，並將研究結果加以歸納與整理。
- 八、說明本研究之結論並進行討論，並提出相關建議及後續研究方向等。

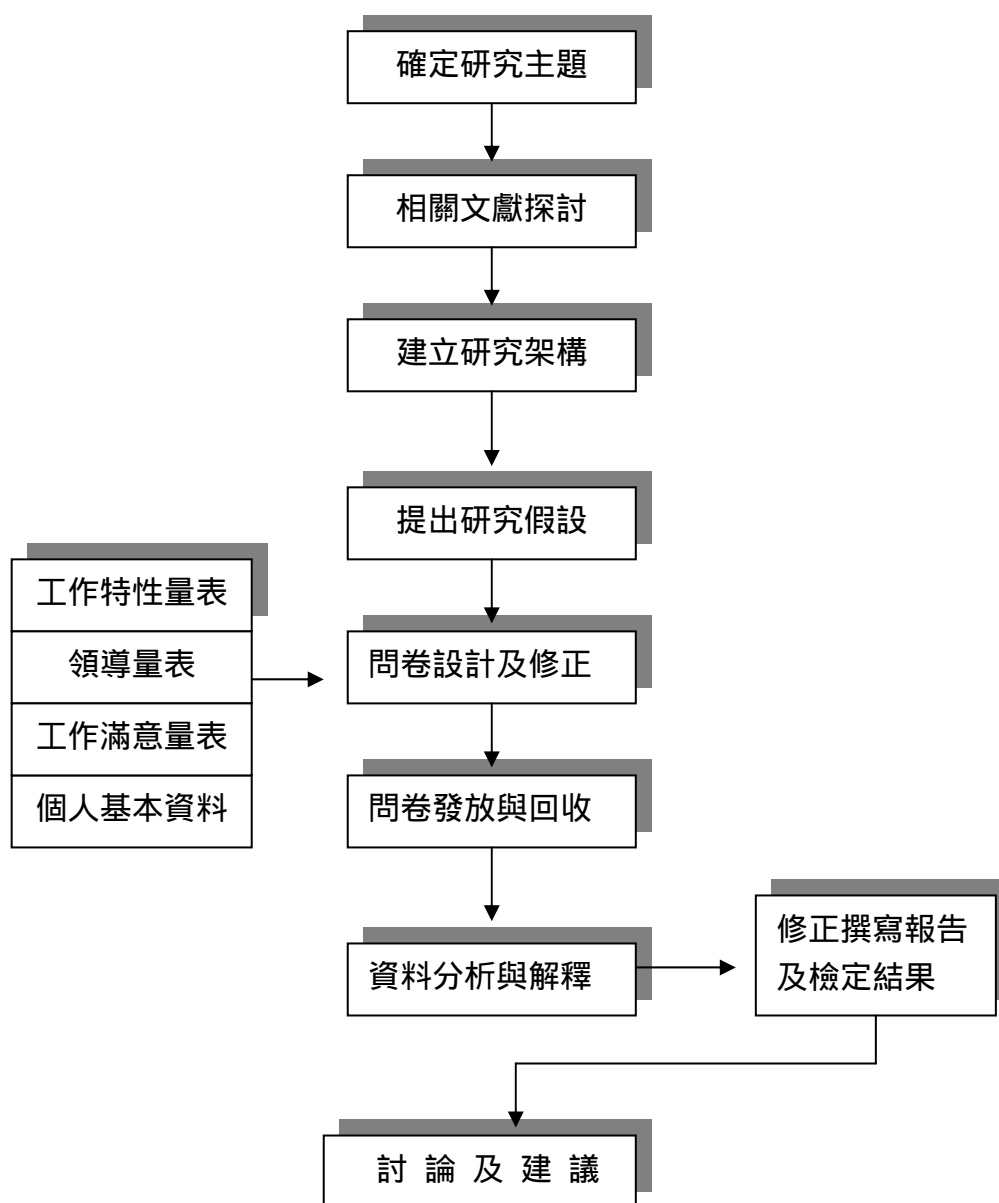


圖 3-1 研究流程圖

第二節 研究架構

一、研究架構

根據前述相關文獻探討並結合本研究的動機與目的，提出本研究的架構圖，如圖3-2所示：

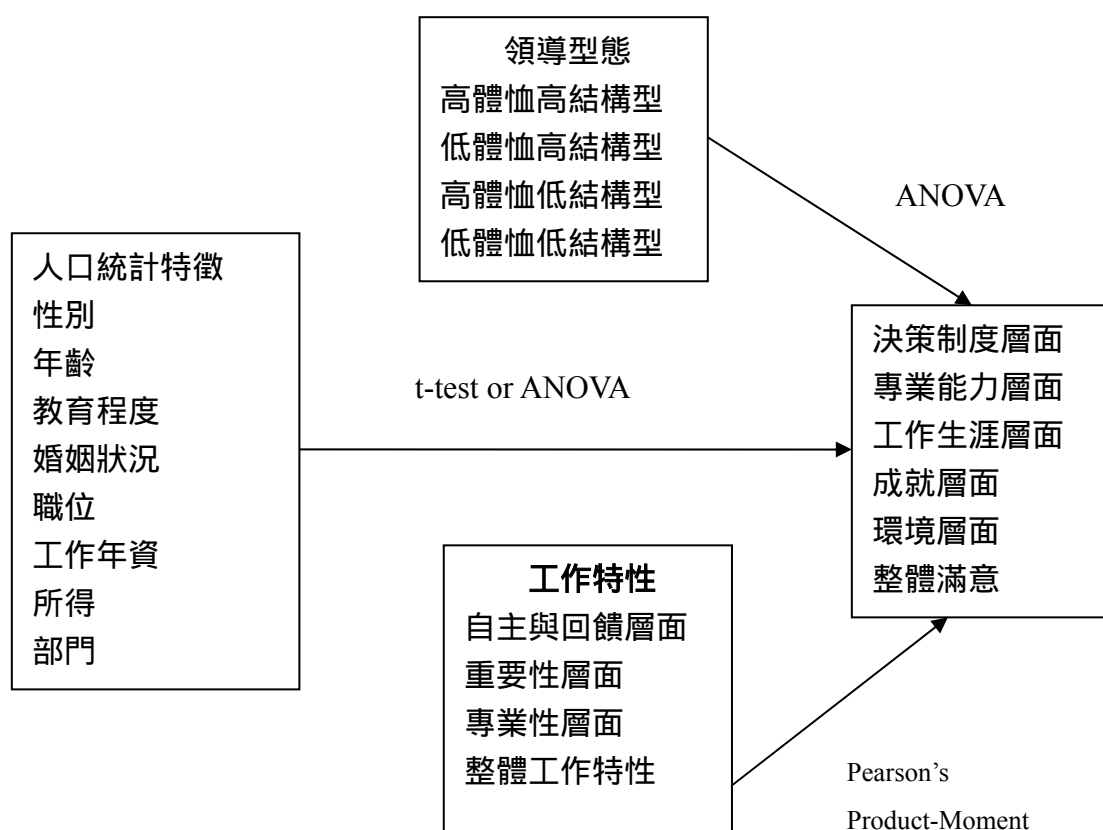


圖3-2 研究架構

二、研究變項分析

根據上述研究架構，本研究變項有四：一、個人背景變項；二、領導型態變項；三、工作特性變項；四、工作滿意變項四部分，茲將各變項內涵與探討方式摘要列表如表3-2-1所示。

表3-2-1 研究變項內涵及探討方式摘要表

變項類別	變項因素	探討方式
個人背景變項	性別、年齡、 教育程度、 婚姻狀況、 職位、工作年資、 所得、部門	由受試者依據本身實際情形在問卷內填寫。
領導型態變項	領導相關題項	由受試者在量表上依據本身認知程度回答，為「非常不同意」者給一分，至「非常同意」者給五分。
工作特性變項	工作特性相關題項	由受試者在量表上依據本身認知程度回答，為「非常不同意」者給一分，至「非常同意」者給五分。
工作滿意變項	工作滿意相關題項	由受試者在量表上依據本身認知程度回答，為「非常不同意」者給一分，至「非常同意」者給五分。

第三節 研究假設

本研究的主要目的，在探討與驗證不同個人屬性、領導型態、工作特性對整體工作滿意的影響及相關性，根據前述研究問題提出下列研究假設：

假設一：不同旅行業員工的個人屬性在整體工作滿意上無顯著的差異。

假設二：主管領導型態在整體工作滿意上無顯著的差異。

假設三：工作特性與整體工作滿意無顯著的相關。

假設四：旅行業員工的個人屬性、領導型態與工作特性對整體工作滿意不具有預測力。

第四節 研究對象與抽樣方法

一、研究對象

本研究以台北市旅行社從業人員為研究對象。

二、抽樣設計

(一) 界定母體：

本研究的母體為依旅行業管理規則並於台北市設立之旅行社從業人員，依據觀光局統計截止 93 年 12 月 30 日止，台北市旅行社共計 1069 家，從業人員共計 24573 位。

(二) 選定抽樣方法：

本研究採隨機抽樣方法進行問卷調查。

(三) 確定樣本大小：

本研究採「絕對精確度法」估算所需之樣本數(黃俊英, 1999),

估算公式如下：

$$n = \frac{Z^2 * p(1-P)}{e^2} = \frac{(1.96)^2 * 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2} = 384$$

上述公式中，Z為標準差1.96，P為機率0.5，e為誤差5%，經過公式運算得本研究有效問卷數需達384份才能確保研究之精確度。

為確保問卷之信度，本研共計發放450份問卷。

三、實施程序

(一) 問卷預試：

問卷初稿完成後，請指導教授依據問卷內容與題數的適切性，提供修正意見，給予增刪潤飾完成預試問卷（附錄一），並於民國九十四年二月間進行預試。預試樣本以北市旅行社員工為對象，以便利抽樣方法抽樣，總計發出110份問卷，問卷回收後剔除無效問卷，有效問卷共計95份。初試問卷收回整理後，經鑑別度分析、項目分析、因素分析及內部一致性信度分析後，產生正式問卷（附錄二）。

（二）問卷正式施測

正式問卷編製完成後，進行正式施測。從台北市旅行商業同業公會會員名錄所登錄之 1069 家旅行社中，排除預試階段已施測之 15 家旅行社，以隨機抽樣抽取 90 家旅行社進行問卷發放，每家旅行社填答 5 份問卷，總計發出 450 份問卷，施測日期自 94 年 3 月 15 日至 4 月 15 日，問卷回收後剔除無效問卷，有效問卷共計 394 份，有效問卷回收比率為 87.55%（附錄三）。

第五節 資料處理

- 一、資料處理：問卷回收後，將所得資料加以整理編碼，剔除廢卷後整理出有效問卷。
- 二、本研究之資料使用SPSS套裝軟體進行統計分析，並以 $\alpha = .05$ 為顯著水準進行統計考驗。

三、本研究所使用的統計分析：

問卷資料回收後，運用SPSS統計軟體，以敘述性統計、獨立樣本t檢定及單因子變異數分析、皮爾遜積差相關分析、逐步多元迴歸予以分析，研究問題與使用之分析方法如下（表3-6-1）：

問題一：瞭解旅遊業員工工作滿意為何？

以因素分析找出各工作滿意因素之構面，並以次數分配、百分比、平均值、標準差、最大值、最小值等，觀察及描述工作滿意狀況。

問題二：瞭解旅行業員工所知覺的工作特性為何？

以因素分析找出各工作特性因素之構面，並以次數分配、百分比、平均值、標準差、最大值、最小值等，觀察及描述工作特性狀況。

問題三：瞭解旅行業的領導型態為何？

以次數分配、百分比、平均值、標準差、最大值、最小值等，觀察及描述領導型態狀況。

問題四：不同背景變項在旅行業員工工作滿意上是否有顯著差異？

係採用獨立樣本t檢定或單因子變異數分析個人特性（包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、職位、工作年資、所得等）在旅行業員工工作滿意上的差異情形。並以薛費

多重比較檢定 (Scheffe test) 進行事後比較 (post-hoc comparisons)。

問題五：不同領導型態是否會影響旅遊業員工工作滿意？

係採單因子變異數方法分析不同領導型態在工作滿意上的差異情形。並以薛費多重事後比較檢定 (Scheffe test) 進行事後比較 (post-hoc comparisons)。

問題六：旅行業工作特性與員工工作滿意的關係為何？

採用皮爾遜積差相關分析 (Pearson's Product-Moment Correlation)分析旅行業工作特性與整體工作滿意之相關程度。

問題七：探究不同背景變項、領導型態及工作特性對工作滿意的預測力如何。

將人口變項、領導型態及工作特性作為預測變項，以工作滿意為效標變項進行逐步多元迴歸 (Stepwise Multiple Regression) 分析，除了解解釋力大小外，並找出何者最具解釋力。

表 3-5-1 資料分析方法彙總表

研究問題	變項一	變項二	分析方法
問題一	工作滿意		因素分析與敘述統計
問題二	工作特性		因素分析與敘述統計
問題三	領導型態		敘述統計
問題四	個人背景變項 (包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、職位、工作年資所得、部門等)	工作滿意	獨立樣本 t 檢定或單因子變異數分析及薛費多重比較檢定 (Scheffe test)
問題五	領導型態	工作滿意	單因子變異數分析及薛費多重比較檢定(Scheffe test)
問題六	工作特性	工作滿意	皮爾遜積差相關分析
問題七	個人背景變項、領導型態、工作特性	工作滿意	逐步多元迴歸 (Stepwise Multiple Regression)分析

第六節 研究工具

本研究採用問卷調查方式進行測試，問卷內容共區分為四部分，第一部份為「領導型態量表」，第二部分是「工作特性量表」，第三部分是「工作滿意量表」，第四部分則為「個人背景資料」。問卷編製過程，在確定研究問題後，參考相關文獻，並與指導教授討論後作為量表編訂之依據，問卷的編製分別敘述如下：

一、領導型態量表

本研究「領導型態量表」主要是採用俄亥俄州立大學Stogdill(1963)

之「領導者行為描述問卷」，本量表經林元山（2000）、洪勝發（2004）、李佳穗（2000）、郭明德（2002）、林揚程（2002）、藍偉峰（2003）、陳銀環（1999）、李淑貞（2000）等人使用，所測得的信度係數（Cronbach's 值）介於0.81-0.92之間，可見量表的信度可被接受。本量表涵蓋結構與體恤構面，共二十題。1. 體恤構面：第1題至第10題。2. 結構構面：第11題至第20題。測驗題目採用Likert五點評量計分法，從「非常不同意」到「非常同意」分別給予1分到5分，各題得分加總除以題數，即受試者在該分量表所得之分數。體恤構面部份，得分愈高，表示體恤程度愈高；結構構面部份，得分愈高，表示結構程度愈高。並依其在領導分量表的問題項得分高低，區分為四種領導型態：「高體恤高結構」型、「低體恤高結構」型、「高體恤低結構」型、「低體恤低結構」型。

二、工作特性量表

本研究工作特性量表主要是以Hackman & Oldham（1975）所編製，並經吳靜吉、洪清香翻之「工作診斷量表」（Job Diagnostics Survey，簡稱JDS）為主，並參考黃世忠（2002）、蔡欣嵐（2001）、黃李祥（2000）、劉怡孜（2003）、陳菀揚（2002）、王本賢（2002）等人問卷編製而成，本量表共有15題，採用Likert五點評量計分法，從「非常不同意」到「非常同意」分別給予1分到5分，分數越高表示自我知覺對此工作特性的認同感越高。

三、工作滿意量表

本工作滿意量表以吳靜吉、廖素華編譯之明尼蘇達滿意問卷 (Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) 為藍本，同時參考黃世忠 (2002)、林元山(2000)、林庭光(2004)、洪勝發(2004)、陳儀蔓(2003)、瞿光復(2003)、游旻羲(2002)、陳菀揚(2002)、蔡欣嵐(2001)、陳如昱(2003)、劉怡孜(2003)等人問卷編制而成，本量表共有20題，評分方式採用Likert五點評量計分法，從「非常不同意」到「非常同意」分別給予1分到5分，以加總平均衡量整體工作滿意情形。

四、個人背景資料

根據文獻探討，個人屬性變項是影響工作滿意很主要的前因變數，因此，本研究將此納入研究架構之中，並將主要的個人屬性變項歸納為以下八項：

(一) 性別

分為「男性」與「女性」。

(二) 年齡

分為「19歲(含)以下」、「20~24歲」、「25~29歲」、「30~34歲」、「35~39歲」、「40~44歲」、「45~49歲」、「50~54歲」、「55歲(含)以上」。

(三) 教育程度

分為「高中(職)」、「專科」、「大學及技術學院」、「研究所及以上」。

(四) 婚姻狀況

分為「未婚」、「已婚」、「喪偶」、「離婚」、「分居」。

(五) 職位

分為「職員」、「主任」、「副理」、「經理」、「協理或副總級以上」。

(六) 在此公司之工作年資

分為「未滿1年」、「1年以上未滿3年」、「3年以上未滿5年」、「5年以上未滿7年」、「7年以上未滿9年」、「9年及以上」。

(七) 每月所得

分為「20000元以下」、「20001元-30000元」、「30001元-40000元」、「40001元-50000元」、「50001元以上」。

(八) 工作部門

分為「票務部」、「團體部」、「同業銷售業務部」、「直客銷售業務部」、「其他部門」。

第七節 效度與信度檢定

本研究預試問卷回收後即進行項目分析、效度分析及信度分析。效度分析採用因素分析，信度分析採用內部一致性分析。

一、領導型態量表

本研究「領導型態量表」主要是以俄亥俄州立大學Stogdill (1963) 之「領導者行為描述問卷」為藍本，本量表經林元山 (2000)、洪勝發 (2004)、李佳穗 (2000)、郭明德 (2002)、林揚程 (2002)、藍偉峰 (2003)

陳銀環(1999)、李淑貞(2000)等人使用,所測得的信度係數(Cronbach's 值)介於0.81-0.92之間,可見量表的信度可被接受。本量表涵蓋結構與體恤兩個分量表,體恤分量表由第1題至第10題組成,結構分量表由第11題至第20題組成。計分方法從受試者在該分量表所得之分數加總除以題數。得分愈高表示體恤或結構程度愈高;並依其在分量表的問項得分高低組合,區分為四種領導型態:「高結構高體恤」型、「高結構低體恤」型、「低結構高體恤」型、「低結構低體恤」型。本研究於預試時進行信度分析,體恤分量表與結構分量表之Cronbach's α 值分別為0.93與0.87,正式施測信度分析Cronbach's α 值分別為0.93與0.85為(表3-7-1)。

表 3-7-1 領導量表內部一致性分析表

施測時間	分量表名稱	題目數	Cronbach's α
預試	體恤分量表	10	0.93
	結構分量表	10	0.87
正式施測	體恤分量表	10	0.93
	結構分量表	10	0.85

二、工作特性量表

(一) 項目分析

以兩種方法進行項目分析,首先是內部一致性效標分析法(criterion of internal consistency),依預試量表得分總和,選取得分最高分與最低分各27%,作為高分組與低分組(邱皓政,2001)。再以t考驗進行各題高、低分組平均數差異,求出決斷值(critical ratio,簡稱CR),刪題的

標準為t值小於3.0或未達顯著水準 ($p > .05$) 的題目。其次進行相關分析法 (correlation analysis), 計算每一個題目與其他題目加總後總分的相關係數, 刪除相關係數小於.3之題目。

1. 鑑別度分析

工作特性量表經加總並計算T分數後, 經排序選出前27%為高分組, 後27%列為低分組, 以此兩組作獨立樣本t檢定 (independent-samples t test)。除了第5題 ($t=-2.802, p=.085$) 其餘各題均具有鑑別性 ($p < .05$), 其結果如表3-7-2所示。

2. 相關分析

其次進行相關分析法 (correlation analysis), 計算每一個題目與其他題目加總後總分的相關係數, 刪除相關係數小於.3之題目, 計有第4及5等共2題 (表3-7-3)。隨後進行第二次相關分析, 計有第6題相關係數小於.3之題目, 扣除兩者重複者, 合計刪除3題, 剩下12題進行因素分析 (表3-7-4)。

表 3-7-2 工作特性鑑別度分析表

題號	F	P	t	df	Sig.(2-tailed)
1	1.867	0.178	-7.35	47	0.000
2	2.216	0.143	-6.24	47	0.000
3	0.501	0.483	-4.57	47	0.000
4	0.045	0.833	-2.8	47	0.007
5	0.208	0.651	-1.76	47	0.085
6	1.743	0.193	-4.2	47	0.000
7	3.812	0.057	-8.08	47	0.000
8	0.347	0.559	-7.44	47	0.000
9	0.728	0.398	-7.82	47	0.000
10	0.463	0.5	-7.63	47	0.000
11	0.224	0.638	-8.88	47	0.000
12	0.064	0.802	-6.7	47	0.000
13	0.271	0.605	-5.12	47	0.000
14	0.412	0.524	-4.04	47	0.000
15	1.593	0.213	-5.74	47	0.000

表 3-7-3 工作特性量表第一次相關分析表

題號	Scale Mean if item Delated	Scale Variance if item Delated	Corrected item Total Correlation	Alpha if item Deleted
1	49.12	48.699	0.609	0.838
2	49.18	50.042	0.463	0.846
3	48.91	51.321	0.347	0.851
4	49.48	53.401	0.151	0.861
5	49.85	52.446	0.182	0.862
6	49.38	50.131	0.347	0.853
7	49.57	47.099	0.663	0.834
8	49.26	48.622	0.483	0.845
9	49.47	45.507	0.737	0.829
10	49.58	47.225	0.664	0.834
11	49.29	47.487	0.686	0.834
12	49.37	47.214	0.600	0.838
13	49.35	48.293	0.594	0.839
14	49.28	51.078	0.379	0.85
15	49.43	49.29	0.46	0.846

表 3-7-4 工作特性量表第二次相關分析表

題號	Scale Mean if item Delated	Scale Variance if item Delated	Corrected item Total Correlation	Alpha if item Deleted
1	42.66	43.226	0.625	0.859
2	42.73	44.605	0.466	0.867
3	42.45	45.867	0.344	0.873
6	42.93	45.643	0.272	0.879
7	43.12	41.763	0.672	0.855
8	42.81	43.283	0.483	0.866
9	43.02	40.212	0.751	0.85
10	43.13	42.005	0.662	0.856
11	42.84	42.007	0.709	0.854
12	42.92	41.355	0.654	0.856
13	42.89	42.733	0.619	0.859
14	42.83	45.503	0.39	0.87
15	42.98	43.638	0.485	0.866

(二) 因素分析(量表之建構效度)

為檢測工作特性量表效度，本研究將12題問項以因素分析縮減構面，以 SPSS 統計軟體進行因素分析 (Factor Analysis)，先以

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數檢定與 Bartlett's 球形檢定 (表 3-5-4), 檢驗取樣之適切性, KMO 值為 .867, 接近 1; Bartlett's 球形考驗的 X^2 值為 457.146 ($p < .001$), 代表量表各題間有共同因素存在, 適合進行因素分析 (表 3-7-5)。

表 3-7-5 工作特性量表結構式問卷 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.867
Bartlett's Test of Sphericity	Approx.	
	Chi-Square	457.146
	df	66
	Sig.	0.00

並以主成份分析 (Principal Component Analysis) 找出共同因素, 並以最大變異法 (Varimax) 加以轉軸, 以特徵值大於 1.0 為取捨因素數目之標準, 並刪除因子 (factor) 負荷量小於 .40 之題目, 共得三個因素, (表 3-5-6), 因素一共有 5 題, 特徵值為 5.284, 可解釋變異量百分比為 44.029%。因素二有 4 題, 特徵值為 1.332, 可解釋變異量百分比為 11.101%。因素三有 3 題, 特徵值為 1.003, 可解釋變異量為 8.357%, 累積總解釋變異量為 63.487% (表 3-7-6)。

表 3-7-6 工作特性問卷因素分析表

題號	題目	因素一	因素二	因素三
1	我的工作充滿著挑戰性	0.381	0.265	0.657
2	我的工作需要高度的知識與技能	0.23	0.051	0.774
3	我的工作必須經常處理複雜的事物	0.006	0.049	0.829
7	我的工作容許我對大部分的事務作 決策	0.689	0.297	0.221
8	我可以決定自己工作進度的快慢	0.814	-0.062	0.074
9	我的工作中有相當多獨立思考的機 會	0.655	0.367	0.331
10	我可以得知主管或同事對我工作表 現的看法	0.695	0.435	0.043
11	我工作時，有很多機會讓我知到自 己工作成績的好壞	0.68	0.316	0.271
12	我的工作本身可以使我充滿成就感 與重要性	0.377	0.563	0.374
13	我的工作績效對我的部門而言具有 相當大的影響力	0.381	0.524	0.305
14	我的工作成果的好壞會影響其他同 仁	0.116	0.767	-0.011
15	我認為我的工作很有意義	0.157	0.783	0.093
特徵值		5.284	1.332	1.003
解釋變異量		44.029	11.101	8.357
累積解釋變異量		44.029	55.13	63.487

(三) 因素命名

經過因素分析後，工作特性共可分為三個構面，各個構面的命名及包含的題項如下（表3-7-7）：

1. 因素一（自主與回饋層面）

因素一包含的題項共有5題：第7題「我的工作容許我對大部分的事務作決策」，第8題「我可以決定自己工作進度的快慢」，第9題「我的工作中有相當多獨立思考的機會」，第10題「我可以得知主管或同事對我工作表現的看法在」，第11題「我工作時，有很多機會讓我知到自己工作成積的好壞」，可解釋變異量為44.029%；並將此層面命名為「自主與回饋」層面。

2. 因素二（重要性層面）

因素二包含的題項共有4題：第12題「我的工作本身可以使我充滿成就感與重要性」，第13題「我的工作績效對我的部門而言具有相當大的影響力」，第14題「我工作成果的好壞會影響其他同仁」，第15題「我認為我的工作很有意義」，可解釋變異量為11.101%；並將此層面命名為「重要性」層面。

3. 因素三（專業性層面）

因素三包含的題項共有3題：第1題「我的工作充滿著挑戰性」，第2題「我的工作需要高度的知識與技能」，第3題「我的工作必須經

常處理複雜的事物」, 可解釋變異量為 8.357 % ; 並將此層面命名為「專業性」層面。

表 3-7-7 工作特性因素命名表

因素	題號 (預試)	題號 (正試)	題目	解釋變異量
自主與回饋層面	7	4	我的工作容許我對大部分的事務作決策	44.029
	8	5	我可以決定自己工作進度的快慢	
	9	6	我的工作中有相當多獨立思考的機會	
	10	7	我可以得知主管或同事對我工作表現的看法	
	11	8	我工作時, 有很多機會讓我知到自己工作成績的好壞	
重要性層面	12	9	我的工作本身可以使我充滿成就感與重要性	11.103
	13	10	我的工作績效對我的部門而言具有相當大的影響力	
	14	11	我的工作成果的好壞會影響其他同仁	
	15	12	我認為我的工作很有意義	
專業性層面	1	1	我的工作充滿著挑戰性	8.357
	2	2	我的工作需要高度的知識與技能	
	3	3	我的工作必須經常處理複雜的事物	

(四) 信度檢定

信度方面, 以Cronbach's α 係數檢定量表的內在一致性。Cronbach's α 係數值的正常範圍是0.00 到1.00, 係數值越高表示內在一致性越好。

本研究預試階段，其內部一致性信賴係數（Cronbach's α ）為在 .8532-.8795，正式施測，其內部一致性信賴係數（Cronbach's α ）為 .8598，顯示量表具有良好之內部一致性（表3-7-8）。

表 3-7-8 工作特性內部一致性分析表

施測時間	量表名稱	題數	Cronbach's α
預試施測	工作特性	15	0.8532
預試施測（第一次項目分析）	工作特性	13	0.8718
預試施測（第二次項目分析）	工作特性	12	0.8795
正式施測	工作特性	12	0.8598

三、工作滿意量表

（一）項目分析

1. 鑑別度分析

工作滿意量表經加總並計算T分數後，經排序選出前27%列為高分組，後27%列為低分組，以此兩組作獨立樣本t檢定（independent-samples t test），結果發現各題均具有鑑別性（ $p < .05$ ）（表3-7-9）。

2. 相關分析

其次進行相關分析法（correlation analysis），計算每一個題目與其他題目加總後總分的相關係數，刪除相關係數小於.3之題目，結果發現各題均具有相關性（ $p < .05$ ），並將全部題項進行因素分析（表3-5-10）。

表 3-7-9 工作滿意量表鑑別度分析

題號	F	P	t	df	Sig.
1	2.54	0.11	-4.99	52	0.000
2	0.44	0.50	-9.77	52	0.000
3	0.01	0.89	-5.64	52	0.000
4	0.00	0.92	-5.12	52	0.000
5	0.70	0.38	-6.52	52	0.000
6	6.21	0.01	-6.31	42.37	0.000
7	0.36	0.54	-6.46	52	0.000
8	0.06	0.79	-6.48	52	0.000
9	0.25	0.61	-5.32	52	0.000
10	0.47	0.49	-8.18	52	0.000
11	0.12	0.72	-7.97	52	0.000
12	1.15	0.28	-5.50	52	0.000
13	3.60	0.06	-5.48	52	0.000
14	3.70	0.06	-4.37	52	0.000
15	0.97	0.32	-6.80	52	0.000
16	0.14	0.70	-3.53	52	0.001
17	0.87	0.35	-6.39	52	0.000
18	2.53	0.11	-7.15	52	0.000
19	4.14	0.04	-4.09	41.67	0.000
20	0.71	0.40	-4.28	52	0.000

表 3-7-10 工作滿意量表相關分析表

題號	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corrected item Total Correlation	Alpha if item Deleted
1	65.060	83.273	0.428	0.901
2	64.780	80.451	0.712	0.894
3	65.000	82.426	0.494	0.900
4	64.930	83.090	0.469	0.900
5	65.040	81.658	0.610	0.896
6	64.830	82.333	0.658	0.896
7	64.590	83.053	0.608	0.897
8	64.600	83.200	0.550	0.898
9	64.560	82.760	0.400	0.903
10	64.960	79.381	0.670	0.894
11	64.970	79.967	0.726	0.893
12	64.520	83.784	0.509	0.899
13	65.070	82.558	0.543	0.898
14	65.250	82.595	0.414	0.902
15	65.060	81.230	0.613	0.896
16	65.400	83.221	0.452	0.901
17	64.640	82.998	0.560	0.898
18	64.550	82.953	0.612	0.897
19	64.280	82.886	0.526	0.899
20	64.510	84.699	0.340	0.904

(二) 因素分析 (量表之建構效度)

為檢測工作滿意量表效度,本研究將20題問項以SPSS統計軟體進行因素分析 (Factor Analysis), 先以Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數檢定與Bartlett's 球形檢定 (表3-7-11), 檢驗取樣之適切性, KMO值

為.842，接近1；Bartlett's 球形考驗的 X^2 值為931.748 ($p < .001$)，代表量表各題間有共同因素存在，適合進行因素分析。

表 3-7-11 工作滿意量表結構式問卷 KMO and Bartlett's Test 表

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.842
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	931.748
	df	190
	Sig.	0.000

並以主成份分析 (Principal Component Analysis) 找出共同因素，並以最大變異法 (Varimax) 加以轉軸，將特徵值大於1.0為取捨因素數目之標準，刪除因子 (factor) 負荷量小於.40之題目，共得五個因素，計二十題 (表3-5-12)，因素一共有5題，特徵值為7.468，可解釋變異量為37.338 %。因素二有5題，特徵值為2.028，可解釋變異量為10.14 %。因素三有4題，特徵值為1.249，可解釋變異量為6.243 %。因素四有2題，特徵值為1.218，可解釋變異量為6.090 %。因素五有4題，特徵值為1.047，可解釋變異量為5.237 %，總解釋變異量為65.048%(表3-7-12)。

表 3-7-12 工作滿意問卷因素分析表

題號	題目	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五
10	上司的領導方式可以令我滿意	0.71	0.285	0.068	0.333	0.148
11	上司做決策的能力令我感到滿意	0.771	0.302	0.064	0.301	0.203
13	公司執行政策的能力令我感到滿意	0.794	0.094	0.065	0.168	0.1
14	公司的 工作條件（如 休假、福利） 令我感到滿意	0.864	-0.018	0.055	-0.058	0.066
16	公司給我的 薪水與工作 量令我感到 滿意	0.575	0.102	0.426	-0.103	-0.007
2	我在 工作上有 發揮能力 的機會	0.17	0.532	0.304	0.341	0.392
6	在 公司 工作 令我 感到 光榮	0.328	0.448	0.24	0.359	0.236
7	在 工作 上， 我 有 用 自 己 的 方 法 工 作 的 機 會	0.085	0.763	0.216	0.364	0.067
8	在 工作 上 我 有 運 用 自 己 判 斷 力 的 自 由	0.186	0.843	0.104	0.09	0.09
17	公 司 提 供 給 我 一 個 穩 定 的 就 業 環 境	0.297	0.423	0.398	0.037	0.178
3	在 公 司 我 有 機 會 嘗 試 不 同 性 質 的 工 作	0.114	-0.015	0.703	0.345	0.113
12	在 工 作 上， 我 有 與 同 事 共 同 工 作 的 機 會	-0.035	0.238	0.696	0.207	0.19
15	在 公 司 裡 我 有 升 遷 的 機 會	0.481	0.289	0.612	0.02	-0.037
18	我 有 機 會 告 訴 同 事 或 上 司 我 的 工 作 內 容 與 進 度	0.109	0.444	0.537	0.208	0.194
4	我 在 目 前 的 工 作 中 可 以 獲 得 成 就 感	0.051	0.252	0.199	0.772	0.02
5	我 在 工 作 上 可 以 獲 得 讚 美	0.235	0.24	0.146	0.729	0.234
9	我 的 工 作 不 會 產 生 使 我 違 背 良 心 的 事	0.006	0.095	0.29	0.152	0.599
1	我 認 為 本 身 的 工 作 量 與 工 作 內 容 是 適 當 的	0.186	-0.171	0.239	0.353	0.588
19	我 在 工 作 上 和 同 事 相 處 愉 快	0.186	0.29	0.448	-0.125	0.515
20	公 司 的 工 作 環 境 （ 如 燈 光、 空 調） 令 我 感 到 滿 意	0.118	0.244	-0.134	0.011	0.743
	特徵值	7.468	2.028	1.249	1.218	1.047
	解釋變異量	37.338	10.14	6.243	6.09	5.237
	累積解釋變異量	37.338	47.478	53.721	59.811	65.048

(三) 因素命名

因素分析後共得五構面，各個構面的命名及包含的題項如表3-7-13所示：

1. 因素一（決策制度層面）

因素一包含的題項共有5題：第10題「上司的領導方式可以令我滿意」，第11題「上司做決策的能力令我感到滿意」，第13題「公司執行政策的能力令我感到滿意」，第14題「公司的工作條件（如休假、福利）令我感到滿意」，第16題「公司給我的薪水與工作量令我感到滿意」，可解釋變異量為37.338 %；並將此層面命名為「決策制度」層面。

2. 因素二（專業能力層面）

因素二包含的題項共有5題：第2題「我在工作上有發揮能力的機會」，第6題「在公司工作令我感到光榮」，第7題「在工作上，我有用自己的方法工作的機會」，第8題「在工作上我有運用自己判斷力的自由」，第17題「公司提供給我一個穩定的就業環境」，可解釋變異量為10.140 %；並將此層面命名為「專業能力」層面。

3. 因素三（工作生涯層面）

因素三包含的題項共有4題：第3題「在公司我有機會嘗試不同性質的工作」，第12題「在工作上，我有與同事共同工作的機會」，

第 15 題「在公司裡我有升遷的機會」, 第 18 題「我有機會告訴同事或上司我的工作內容與進度」, 可解釋變異量為 6.243 % ; 並將此層面命名為「工作生涯」層面。

4. 因素四 (成就層面)

因素四包含的題項共有 2 題 : 第 4 題「我在目前的工作中可以獲得成就感」, 第 5 題「我在工作上可以獲得讚美」, 可解釋變異量為 6.090 % ; 並將此層面命名為「成就」層面。

5. 因素五 (環境層面)

因素五包含的題項共有 4 題 : 第 1 題「我認為本身的工作量與工作內容是適當的」, 第 9 題「我的工作不會產生使我違背良心的事」, 第 19 題「我在工作上和同事相處愉快」, 第 20 題「公司的工作環境 (如燈光、空調) 令我感到滿意」, 可解釋變異量為 5.237 % ; 並將此層面命名為「環境」層面。

(四) 信度檢定

效度檢定後, 經問卷預試結果以 Cronbach's α 來檢定量表的內在一致性。本研究預試階段, 其內部一致性信賴係數 (Cronbach's α) 為 .9029, 正式施測, 其內部一致性信賴係數 (Cronbach's α) 為 .9083, 顯示量表具有良好之內部一致性 (表 3-7-14)。

表 3-7-13 工作滿意因素命名表

因素	題號	題目	解釋變異量
決策制度層面	10	上司的領導方式可以令我滿意	37.338
	11	上司做決策的能力令我感到滿意	
	13	公司執行政策的能力令我感到滿意	
	14	公司的工作條件（如休假、福利）令我感到滿意	
	16	公司給我的薪水與工作量令我感到滿意	
專業能力層面	2	我在工作上有發揮能力的機會	10.140
	6	在公司工作令我感到光榮	
	7	在工作上，我有用自己的方法工作的機會	
	8	在工作上我有運用自己判斷力的自由	
	17	公司提供給我一個穩定的就業環境	
生涯工作層面	3	在公司我有機會嘗試不同性質的工作	6.243
	12	在工作上，我有與同事共同工作的機會	
	15	在公司裡我有升遷的機會	
	18	我有機會告訴同事或上司我的工作內容與進度	
層成就面	4	我在目前的工作中可以獲得成就感	6.090
	5	我在工作上可以獲得讚美	
環境層面	9	我的工作不會產生使我違背良心的事	5.237
	1	我認為本身的工作量與工作內容是適當的	
	19	我在工作上和同事相處愉快	
	20	公司的工作環境（如燈光、空調）令我感到滿意	

表 3-7-14 工作滿意內部一致性分析表

施測時間	量表名稱	題數	Cronbach's α
預試	工作滿意	20	.9029
正式施測	工作滿意	20	.9083