

第三章 研究方法

本章共分成七節，第一節為研究設計；第二節為本研究之架構；第三節為研究假設；第四節為操作性定義；第五節為問卷設計；第六節為研究範圍與對象；第七節為資料分析方法。

第一節 研究設計

潘明宏(1998)指出任何從事假設檢證的研究者，在進行研究計劃之前，勢必面臨一些基本的問題：誰是我們研究的對象？我們應該觀察些什麼？何時開始進行觀察？如何蒐集資料？研究設計意指一種藍圖，它使研究者能夠得到這些問題的答案，並作為在研究各個階段的指導準則。吳萬益、林清河(2000)指出，學術研究可分為質化研究及量化研究，量化研究包括探索性研究、敘述性研究及因果性研究。

本研究以問卷調查法與個案研究法進行，透過個案研究法蒐集質化之資料，並對訪談之研究對象進行背景資料分析，以瞭解國際新聞編輯[編譯]專業人員人格特質、工作特性與工作滿足之現況。而個案研究是以深度訪談法進行，採用深度訪談法的原因如下，主要是利用訪談者與受訪者間的口語交談，達到意見交流與建構，是一種單獨的、個人的互動方式，受訪者藉由訪談的過程與內容，發覺、分析出受訪者的動機、信念、態度與看法等(袁方編，2002)。

此外，本研究參考國內外相關文獻及研究，並整合個案研究內容，發展研究問卷再進行量化調查，針對台灣國際新聞編輯[編譯]專業人員進行問卷之施測，最後，將個案研究之結果與量化問卷資料分析結果加以整合，以歸納出本研究之結論並提出有效之建議。

第二節 研究架構

根據本研究之研究背景動機與研究目的，並透過相關文獻探討所得之結果，統整出本研究之研究架構。本研究內容主要分成三部分，包括國際新聞編輯[編譯]專業人員人格特質、工作特性與工作滿足。在個人屬性變項部份包含性別、年齡、學歷、年資、職位與薪資。本研究之研究架構如下圖 3-1 所示。

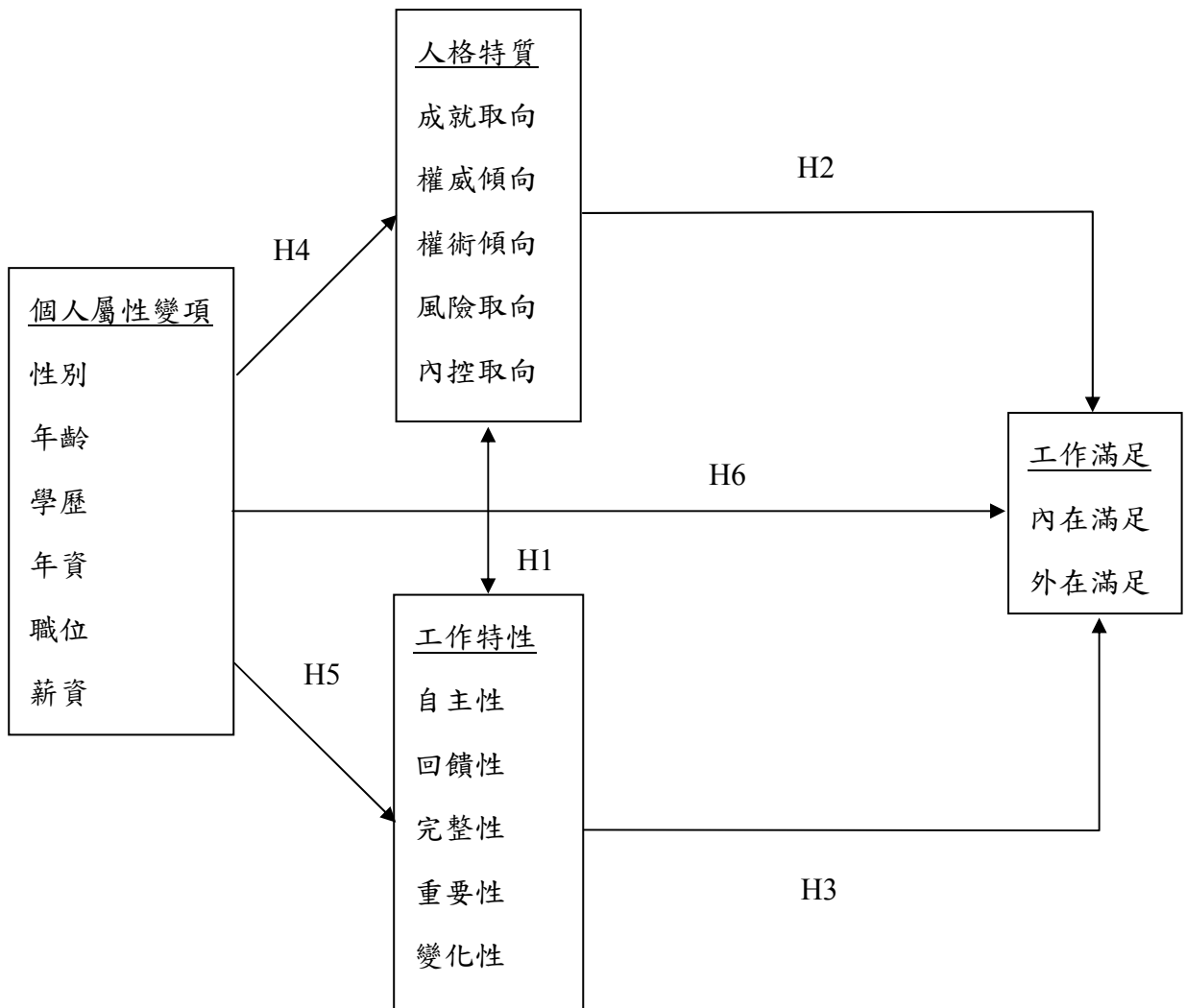


圖 3-1 研究架構圖

第三節 研究假設

本研究之目的在於探討台灣國際新聞編輯[編譯]專業人員之人格特質、工作特性與工作滿足之關聯性，並且檢定個人屬性變項是否會對人格特質、工作特性與工作滿足造成差異性。依據邱信憲(1994)、薛婉婷(1997)與楊牧青(1999)等研究，學者認為工作特性與人格特質有顯著關聯性存在，基於上述觀點，本研究提出以下假設檢定變數間的關聯性：

H1:國際新聞編輯[編譯]專業人員之人格特質與工作特性有顯著正相關。

依據張起華(2001)、蔡欣嵐(2001)與陳湘琬(2004)等研究，學者認為人格特質與工作滿足有顯著關聯性存在，基於上述觀點，本研究提出以下假設檢定變數間的關聯性：

H2-1:國際新聞編輯[編譯]專業人員之人格特質對工作滿足有顯著正相關。

H2-2:國際新聞編輯[編譯]專業人員之人格特質對工作滿足有正向影響。

依據黃忠民(2004)、謝光俊(2004)與方朝森(2006)等研究，學者認為工作特性與工作滿足有顯著關聯性存在，基於上述觀點，本研究提出以下假設檢定變數間的關聯性：

H3-1:國際新聞編輯[編譯]專業人員之工作特性對工作滿足有顯著正相關。

H3-2:國際新聞編輯[編譯]專業人員之工作特性對工作滿足有正向影響。

此外，依據廖曜生(1998)、張起華(2001)與王匡力(2006)等研究，學者認為個人屬性變項對於人格特質、工作特性與工作滿足有顯著差異性存在，基於上述觀點，本研究提出以下假設檢定變數間的差異性：

H4:國際新聞編輯[編譯]專業人員之個人屬性變項對於人格特質有顯著差異性。

H5:國際新聞編輯[編譯]專業人員之個人屬性變項對於工作特性有顯著差異性。

H6:國際新聞編輯[編譯]專業人員之個人屬性變項對於工作滿足有顯著差異性。

第四節 操作性定義

為了便於討論本研究的內容，茲將有關的研究變項作簡單定義如下：

壹、人格特質

人格一般特徵如害羞、懶惰、具有野心等等，若這些特徵具有持久性，並有經常的表現，則可稱為特質，而人格特質是個人構成因素的綜合表現。根據 Robbins (1983)的看法，在組織中，影響員工行為的人格特質分別為：內外控取向、成就動機取向、權威傾向、權術傾向、以及風險取向等五項。簡要說明如下：

一、內外控取向：指一個人自認能掌握未來、控制命運的程度。

二、成就動機取向：指一個人追求責任、挑戰及自我實現之程度。

三、權威傾向：指一個人追求特殊地位和權力的程度，且具有「媚上欺下」，不信任別人，抗拒變革之行為傾向。

四、權術傾向：指一個人為達目的，不擇手段，強調現實主義和理性觀點之程度。

五、風險取向：指管理者承擔風險之意願的高低(決策速度、使用情報之多寡)。

貳、工作特性

工作特性是指工作本身所具有的特性，本研究依照 Hackman and Lawler (1977)之研究，包涵下列五個構面：

一、變化性(variety)：工作者在工作上能使用不同的技術和多種操作方式的程度。

二、自主性(autonomy)：工作者對其工作計劃、選擇使用設備、決定工作的

程序，所享有權利的程度。

三、回饋性(feedback)：工作者能獲得有關其工作表現是否良好之訊息的程度。

四、合作性(dealing with others)：工作上須與他人密切合作，以利執行工作的程度。

五、完整性(task identity)：工作者能做全部或整件工作，以及能明白的確認其努力結果的程度。

參、工作滿足

工作滿足在本研究中，係指組織中的個別成員對各種情境之不同構面所持有的主觀感覺或情感反應的程度，其中包涵了下列二個構面：

一、內在滿足(intrinsic satisfaction)

指個人對其工作活動性、獨立性、創造性、變化性、工作上職權的大小、運用能力的機會、自由判斷、運用自己的方法處理事物的機會、所作工作的道德價值、工作所帶來的社會地位、從工作中所得到的成就感等方面，所感覺滿意的程度。

二、外在滿足(extrinsic satisfaction)

指個人對於目前工作的升遷性、所獲得報酬與讚賞、組織實施政策的方法、技術上的督導及人際關係的督導等方面，感覺滿意的程度。

肆、國際新聞編輯[編譯]人員

國際新聞編輯[編譯]人員就是將國外通訊社、本國通訊社或其他新聞機構發自國外的文字、影像、聲音、資料及圖片等消息，篩選與編輯或編譯成本國文字，供電台或電視台播出或刊登在本國報紙與雜誌上(龐文真，1996)。

第五節 問卷設計

壹、工作滿足

本研究工作滿意度量表係以明尼蘇達大學 Weiss, Davis, England, and Lofquist (1967)所編制的「明尼蘇達滿意問卷短式本」(Minnesota Satisfaction Questionnaire, Short Form)為藍本，分成「內在滿足」與「外在滿足」兩大構面。量表再依照楊牧青(1999)及本研究之需要修改而成，其中「內在滿足」構面包括 B01,B02,B03,B04,B05,B06,B07,B08，共 8 題；「外在滿足」構面包括 B09,B10,B11,B12,B13,B14,B15,B16,B17，共 9 題。各構面題項如表 3-1 所示：

表 3-1 工作滿足量表

工作滿足構面	問卷題項
內在滿足	B01.工作忙碌程度
	B02.單獨發揮的機會
	B03.對於本身未來發展的助益
	B04.工作的穩定性
	B05.幫助別人的機會
	B06.吩咐別人作事的機會
	B07.我的工作能力和技術與目前工作相符
	B08.工作成就感
外在滿足	B09.上司對待下屬方式的
	B10.上司工作能力
	B11.工作正當性
	B12.公司執行政策方式
	B13.薪資待遇
	B14.工作份量
	B15.升遷機會
	B16.工作環境(冷氣、燈光、通風等)
	B17.同事間相處情形

資料來源: Weiss, Dawis, England, and Lofquist (1967),楊牧青(1999)

貳、人格特質

本研究量表因考慮其他人格特質量表，例如柯式、基式等量表，因其題目繁多，可能影響填答者的回答意願，及因素相似性等緣故，因此，根據 Robbins (1983) 的五種人格特質定義為基礎，並參考溫有德(1993)的人格特質量表，主要包含內外控取向、成就取向、權威傾向、權術傾向、以及風險取向等五種人格特質編制而成，題目數目和人格特質構面分類上較為簡潔。

本量表共十六題，C01,C02,C03 題為成就取向；C04,C05,C06 題為權威傾向；C07,C08 題為權術傾向；C09,C10 題為風險取向；C11,C12,C13 題為內控取向。人格特質各構面題目如下表 3-2 所示：

表 3-2 人格特質量表

人格特質構面	問卷題項
成就取向	C01.一旦有機會，我會加以掌握並積極尋求表現
	C02.我願意承擔更多責任
	C03.我希望在工作中充分發揮自己的才能和專長
權威傾向	C04.擁有地位和掌握權力對我來說是很重要的
	C05.工作上的同仁，大多是不能信任的
	C06.部屬對上司應絕對服從
權術傾向	C07.在工作中，偶爾說謊是必須的
	C08.奉承重要人物是有必要的
風險取向	C09.做任何決定，我不需要考慮太多的情報與資訊
	C10.為了爭取時效，下達決策的時間應越快越好
內控取向	C11.我認為「人定勝天，一切操之在我」
	C12.我目前都是自己努力拼爭取來的，與機運無關
	C13.我認為能掌握自己的未來，不被命運所擺佈
	C14.公司內某個您討厭的人獲得高升，您仍向他(她)致賀
	C15.您會對上司的笑話大笑不已，即令笑話一點也不好笑
	C16.對於沒有把握達成的任務，您仍勇於嘗試

資料來源: Robbins (1983),溫有德(1993),楊牧青(1999)

參、工作特性

本研究量表係根據 Hackman and Oldham (1975)之工作診斷量表 (job diagnostic survey, 簡稱 JDS) 與 Sims et al. (1976)之工作特性量表(job characteristics inventory, 簡稱 JCI), 為藍本編製而成。

本量表共十五題, A01, A02, A03 題為工作自主性; A04, A05, A06 題為回饋性; A07, A08 題為完整性; A09, A10, A11 題為重要性; A12, A13, A14 題為變化性。各構面題目項目如表 3-3 所示:

表 3-3 工作特性量表

工作特性構面	問卷題項
自主性	A01.因工作性質之故,我必須獨立思考行動
	A02.我能決定自己的工作進度,不受別人影響
	A03.我的工作方法、步驟及使用何種設備可以自行作決定
回饋性	A04.在工作時,我可隨時知道自己工作表現的好壞
	A05.我能從同事或直屬上司那裡,知道自己工作績效的好壞
	A06.我能知道主管對自己工作表現的看法
完整性	A07.我的工作不需要其他同事的配合
	A08.我能自己將工作獨力完成
重要性	A09.我的工作會使我有身負重任的感覺
	A10.我的工作如果出了差錯,會使公司蒙受重大的損失
	A11.我的工作如果進度落後,將使其他同事工作無法進行
變化性	A12.我的工作具有許多不同的工作項目
	A13.我的工作需要不同的技術與操作方式
	A14.我的工作處理起來很複雜
	A15.我可以從頭到尾處理一件事

資料來源: Hackman and Oldham (1975), Sims et al. (1976), 楊牧青(1999)

工作滿足、人格特質與工作特性量表皆採用李克特(Likert-Scale)七點量表計分方式，除 A07 題為反向題外，其餘問項皆為正向單選題，以語意差異法將量表之七點量表給予評等，依同意程度區分為「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「無意見」、「有點同意」、「同意」、「非常同意」，給予一至七分評量，分數愈高表示對於此問項之同意程度愈高，反之則同意程度愈低。

質化訪談問卷內容係依據 Gieber (1956)的研究結論改編以及指導教授的建議加入適合的題目，例如:對未來的看法為何?

肆、個人屬性

研究問卷個人屬性變數部份，分別有性別、年齡、學歷、年資、職位與薪資，共計六題，並採用封閉式問答方式。

第六節 研究範圍與對象

本研究主要藉由量表來衡量國際新聞編輯[編譯]人員在「人格特質」、「工作特性」與「工作滿足」的關聯性。本研究主要針對中央通訊社、東森電視公司、聯合報和中國時報國際新聞編輯[編譯]人員為主，選擇他(她)們作為研究對象的主要理由：

- 一、這四家媒體的國際新聞編輯[編譯]人員是目前國內新聞機構編譯人員最多，素質最好和最完整。
- 二、中央社是國家通訊社，作為本研究通訊社的代表。
- 三、聯合報和中國時報是國內最大平面媒體，代表平面媒體。
- 四、東森電視公司作為本研究的電視台代表。

第七節 資料分析方法

本研究針對回收之問卷資料進行敘述統計、信度與效度分析、因素分析、相

關分析、迴歸分析、獨立樣本 t 檢定與單因子變異數分析，並運用 SPSS 13.0 for Windows 套裝軟體進行資料分析。檢定標準皆以顯著水準 0.05 作為區別顯著差異的標準，茲將所使用的分析方法詳細說明如下：

壹、敘述統計(Descriptive Statistics)

本研究使用敘述統計進行回收問卷的基本描述，並瞭解樣本的基本資料與其分布情形。此外，再透過敘述統計檢查樣本資料是否具有極端值，或是有輸入錯誤與遺漏值存在。

貳、因素分析(Factor Analysis)

為檢定研究變數間的關係程度以驗證本研究所提出之假設，本研究採取相關分析來檢定變數間是否具有相關性。在相關分析中，檢定兩變數皆為等距連續變項之相關分析方法，最常使用且運用最廣的檢定方法為Pearson積差相關分析(王保進，2002)。

參、信度與效度分析(Reliability and Validity Analysis)

李美華(1998)認為在因素分析過後，為了研究的正確性與一致性，在針對四大構面所分出來的各個子構面因素，以及整體加以衡量其信度與建構效度。所謂信度是指問卷量表的可靠性、有效性與隱定性，常用的方法有Cronbach's α 係數，折半信度，再測信度等，本研究採用Cronbach's α 係數為信度檢驗方法，藉以了解各受測者對於各問卷量表的內部一致性情形如何，根據Nunnally (1978)指出 α 值高於0.7，則具有相當良好的內部一致性。

王保進(2002)認為效度為問卷是否能真正衡量研究者想要衡量的問題，其可區分為內容效度、效標關聯效度與建構效度等三種效度分析。內容效度為檢定問卷題項是否適切測量到研究所探討的目的與行為，效標關聯效度則是利用實證檢定問卷與一些外在效標間的相關來確認問卷之可靠性，建構效度則是指問卷量表能夠衡量理論概念或特質之程度(吳明隆，2000；王保進，2002)。本研究問卷題

項是經由相關文獻探討及採用相關研究主題學者所發展出來的題項，並依照本研究之需要加以修改。再經相關領域專家的潤飾並加以修正，因此本問卷應具有一定的內容效度。

肆、相關檢定(Correlation Analysis)

為檢定研究變數間的關係程度以驗證本研究所提出之假設，本研究採取相關分析來檢定變數間是否具有相關性。在相關分析中，檢定兩變數皆為等距連續變項之相關分析方法，最常使用且運用最廣的檢定方法為Pearson積差相關分析(王保進，2002)。

伍、獨立樣本t檢定(Independent-Sample T test)

獨立樣本t檢定的主要功能在檢定一個二分間斷變項(自變項)的二個類別之樣本，在一個等距以上變項(依變項)之平衡數是否有顯著差異，以瞭解樣本在依變項上之平均數高低是否會因自變項之不同而有所變異。

陸、單因子變異數分析(One-Way ANOVA)

單因子變異數分析適用於三組以上平均數差異的檢定，隨著研究者對自變項操弄方式的不同，可以分為獨立樣本及相依樣本(重複量數)二類。若自變項效果之F值未達顯著水準($p>0.05$)，就停止統計分析工作，接受虛無假設，表示依變項與自變項並不具有因果關係；反之，當自變項之效果達顯著水準，就表示樣本在依變項之反應，確實會因自變項之不同而有顯著差異。此時，研究者應進一步選擇適合之方法，進行事後比較，以確定樣本究竟在哪幾對處理水準上之平均數差異達顯著水準。

柒、迴歸分析(Regression Analysis)

探討與解釋變項關係之強弱，並找出迴歸方程式以預測依變項。本研究利用迴歸分析的 β 值(標準迴歸係數)及顯著性，以瞭解國際新聞編輯[編譯]專業人員人格特質、工作特性對工作滿足是否有顯著的預測能力。