

第三章 研究方法

本研究的目的是在探討企業組織員工的人格類型、工作價值觀與工作滿意三者間的關係。研究方法為問卷調查法 (questionnaire survey)，依照企業組織部門的分類，採用分層隨機抽樣的方式 (如附錄五)，將問卷交給企業員工填寫，以測量人格類型、工作價值觀與工作滿意等變項，然後將問卷回收並進行統計分析。在本章中，將分三節加以說明本研究進行的方式，分別為：(一) 研究樣本；(二) 研究工具；(三) 資料分析方法。

第一節 研究樣本

本研究以台灣之某一國營企業員工作為受試樣本。該組織企業約有 2200 人左右，研究者發出問卷 700 份，從各部門隨機分層抽樣，共回收問卷 654 份，回收率約為 93 %。如附錄五。

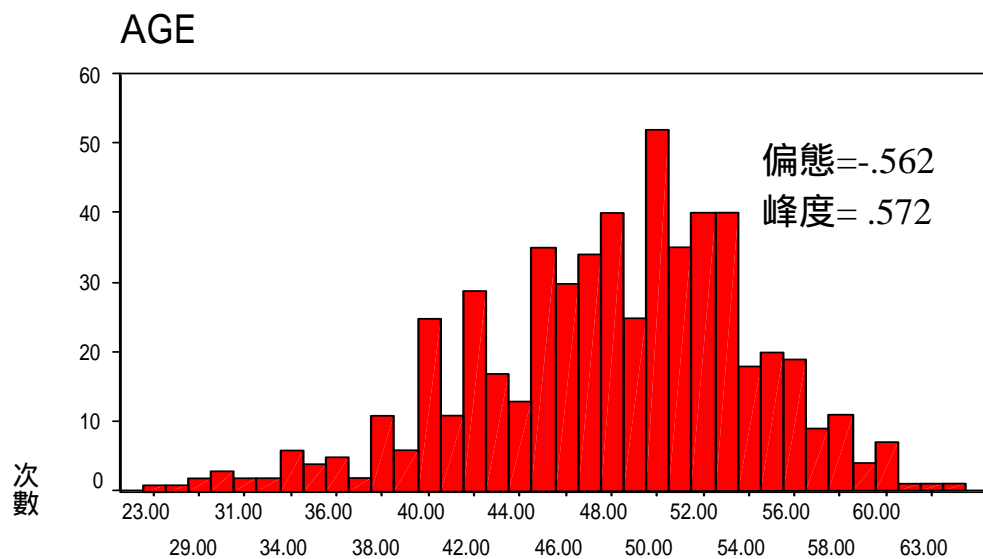
經過編碼、入碼程序後，研究者詳細仔細檢閱每一份的回收問卷。研究者自行定義，凡問卷中連續 30 題出現同一編碼或編碼以固定規則呈現，即視為反應心向或作答定式 (response set) (Wiggin, 1973)；另外，該份問卷只要出現 5 題以上未填寫的情況，亦視為作答粗心 (careless responding) (Dillehay & Jernigan, 1970) 或題項遺漏 (omitting items) (Cronbach, 1946)。只要有以上情況均當作失敗問卷予以剔除。最後，本研究實際使用之有效問卷，共計 568 份。有效個人基本資料，如表 3-1 有效之受試樣本基本資料表。

表 3-1 有效之受試樣本基本資料表

個人基本資料		人數	比例(%)
性別	男	537	94.50
	女	31	5.50
	遺漏/未填寫	0	0
婚姻狀況	已婚	549	96.65
	未婚/離婚	15	2.64
	遺漏/未填寫	4	.704
年齡	23-35 歲	21	3.69
	36-45 歲	154	27.10
	46-55 歲	334	58.80
	56-65 歲	53	9.33
	遺漏/未填寫	6	1.06
服務公司資歷	10 年以內	29	5.11
	11-20 年	154	27.11
	21-30 年	339	59.68
	31 年以上	43	7.57
	遺漏/未填寫	3	.53
擔任目前職務資歷	10 年以內	242	42.60
	11-20 年	192	33.80
	21-30 年	122	21.48
	31 年以上	9	1.58
	遺漏/未填寫	3	.53
教育程度	小學	1	.18
	初國中	7	1.23
	高中職	347	61.09
	專科	121	21.30
	大學	57	10.03
	研究所	33	5.81
	遺漏/未填寫	2	.35
合計		568	100

有效之受試樣本基本資料，如：性別、年齡、公司年資、職務年資、教育程度等，使用描述統計呈現並描述如下：

由表 3-1 中得知：受試樣本之男女比例約 19：1 且大多數均已結婚，已婚率高達 96.65 %。根據圖 3-1 在年齡上，整個樣本則是呈現負偏態且高狹峰的情況，尤其是在組距 46-55 歲，高達 334 人，比例最高（全部樣本 568 人）。



AGE 圖 3-1 有效樣本之年齡分佈圖

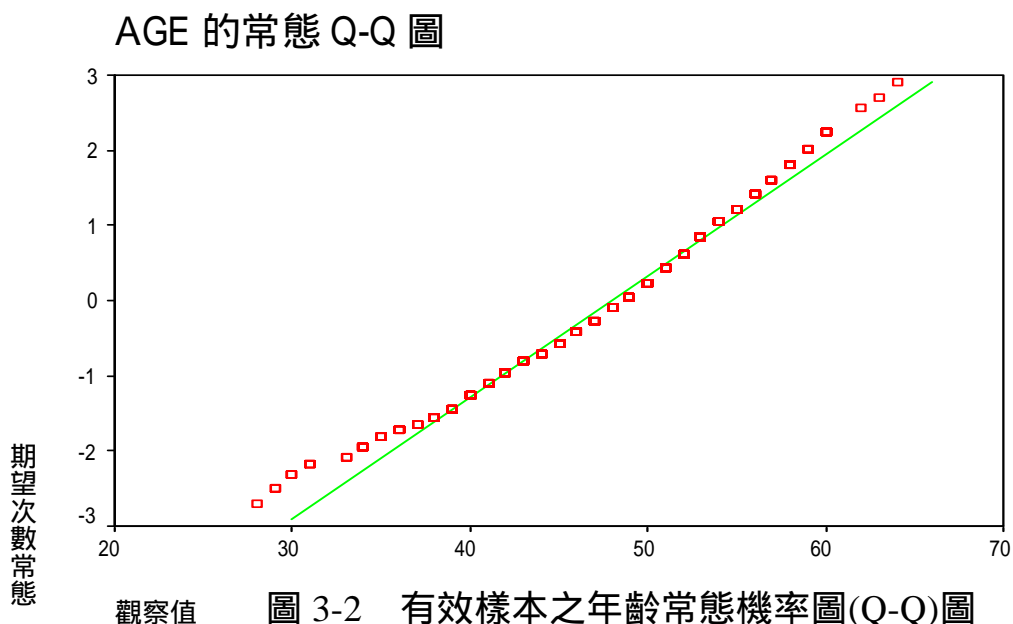


圖 3-2 有效樣本之年齡常態機率圖(Q-Q)圖

在圖3-2 有效樣本之年齡常態機率圖（Q-Q圖）中，年齡分佈的情形發現，偏離值大多在組距23-35歲之間。

至於「公司服務年資」上，組距 10 年內只有 29 人；組距 11-20 年有 154 人；組距 21-30 年有 339 人；組距 31 年以上有 43 人。擔任「目前職務年資」上，組距 10 年內只有 242 人；組距 11-20 年有 192 人；組距 21-30 年有 122 人；組距 31 年以上有 9 人。在「教育程度」上，高中職有 347 人，比例 61.09 % 最高；專科 121 人；大學 57 人；研究所 33 人，如表 3-1 所示。

由此得知，有效之受試樣本群主要以男性為主，年齡以 46-55 歲的中年人居多，且大多數樣本在此組織企業中服務 20 年以上；服務 10 年以內的，反而相當少。至於擔任目前職務年資不到 10 年內的人數佔總數約 4 成；職務年資 10 年以上佔總數 6 成。在教育程度上，高中職學歷是最多的；大學、研究所等高學歷人數佔整群樣本中的少數。

第二節 研究工具

本研究採問卷調查方式 (questionnaire survey) 進行，分成預試階段和正式施測階段。預試階段：問卷內容共有兩部份，第一部份為「NEO-PI, Form S 人格量表」自行翻譯之中文量表，第二部份為莊耀嘉 & 李雯娣 (2001) 「性格自評量表」，詳見附錄一。正式施測階段：問卷內容共有四部份，第一部份為項目分析後之「NEO-PI, Form S 人格量表」，第二部份為「工作價值觀量表」，第三部份為「工作滿意量表」以及第四部份為「人口統計變項之基本資料」，詳見附錄二。以下茲就測量工具及施測方式分別描述如下：

測量工具

(一) 人格測驗

本研究測量五大人格乃使用 Costa & McCrae (1992) 所發展出來的 NEO 人格調查表 (NEO Personality Inventory, 簡稱 NEO-PI), 共有 60 題的自我陳述量表 (Form S), 該量表共有五個主要人格向度分量表，分別為：聰穎開放性 (openness)；嚴謹自律性 (conscientiousness)；外傾支配性 (extraversion)；和善性 (agreeableness)；神經質 (neuroticism), 為五點李克特 (likert) 量表從 1 (非常不同意) 到 5 (非常同意)。每一分量表中，試題是有經過控制可以平衡排除掉受試順從的反應。如表 3-2 所示：

表 3-2 NEO-PI, Form S 各構面題號表

NEO-PI, Form S 人格特質	問卷題號 共 60 題
1、聰穎開放性 (openness)	(3) (8) 13, (18) (23) 28, (33) (38) 43, (48) 53, 58, 共 12 題。
2、嚴謹自律性 (conscientiousness)	5, 10, (15) 20, 25, (30) 35, 40, (45) 50, (55) 60, 共 12 題。
3、外傾支配性 (extraversion)	2, 7, (12) 17, 22, (27) 32, 37, (42) 47, 52, (57), 共 12 題。
4、和善性 (agreeableness)	4 (9) (14) 19 (24) (29) 34 (39) (44) 49, (54) (59), 共 12 題。
5、神經質 (neuroticism)	(1) 6, 11, (16) 21, 26, (31) 36, 41, (46) 51, 56, 共 12 題。

註：() 反向題

Costa & McCrae (1992) 曾以 1539 位成年人來驗證該量表，在神經質 (N)；外傾支配性 (E)；聰穎開放性 (O)；和善性 (A)；嚴謹自律性 (C) 各分量表信度 Cronbach's α 值分別為 .86、.77、.73、.68 和 .81。

本研究使用的人格量表則是翻譯 Costa & McCrae (1992) 編製的 NEO 人格調查表短式 (簡稱 NEO-PI, Form S) 而成中文。研究者經過有效樣本 314 位企業員工預試，並經過信、效度分析，如表 3-3、表 3-4 與附錄五。

項目分析與信度

針對 NEO-PI, Form S 之中文翻譯題目進行適切性的評估，透過 SPSS10.01 進行信度分析，並參考刪除此題後之量尺，將最後正式施測問卷題號結果與各構面之信度呈現，如表 3-3 所示。初步項目分析資料置於附錄三。

表 3-3 項目分析後 NEO-PI, Form S 各構面題號

NEO-PI, Form S 五大人格	問卷題號 共 52 題	Cronbach's
1、聰穎開放性 (openness)	13、(18) (23) 28、(33) 43、(48) 53, 共 8 題。	.5566
2、嚴謹自律性 (conscientiousness)	5、10 (15) 20、25 (30) 35、40 (45) 50、(55) 60, 共 12 題。	.8047
3、外傾支配性 (extraversion)	2、7、17、32、37、(42) 47、52、(57), 共 9 題。	.7413
4、和善性 (agreeableness)	4 (9) (14) 19 (24) (29) 34 (39) 49、(54) (59), 共 11 題。	.7079
5、神經質 (neuroticism)	(1) 6、11、(16) 21、26、(31) 36、41、(46) 51、56, 共 12 題。	.8112

註：() 反向題

表面效度

懇請 2 位企業員工檢閱過該量表，確保量表語句上的親近性 (friendly) 與流暢性，提高施測受試者的合作與作答意願。

內容效度

此量表先由研究者本身自行將問卷中的英文語句逐一翻譯成中文語句；之後，請心理所學姐以及正就讀於 City University of New York-Baruch College MBA in Finance 友人瀏覽過；再將有問題之語句，向政大外文系資深老師以及常與外籍學生接觸之政大語言中心老師解惑請益。

此外，測量心理相關特質屬性之量表語句，常因翻譯者非以此量表語言為母語，深怕造成量表語句上的翻譯誤解。為確保量表用字遣

詞上的語句屬性，又委請兩位居住於南非 20 年使用該量表語言為母語之華人檢閱；最後，再經由正在 University of Connecticut 攻讀 Social Psychology 博士學位之學姐確認。該量表共有 8 位專業人士校正過。

效標關聯效度與建構效度

以莊耀嘉 & 李雯娣 (2001) 「性格自評量表」為效標，與項目分析後之 NEO-PI, Form S 中文翻譯量表求取兩者統計相關值，即為同時效度。如表 3-4 所示：

表 3-4 項目分析後 NEO-PI, Form S 之同時效度表

NEO-PI, Form S 莊耀嘉-性格自評量表	聰穎開放性 (O)	嚴謹自律性 (C)	外傾支配性 (E)	和善性 (A)	神經質 (N)
聰穎開放性(O)	.353**	.436**	.507**	.166**	-.352**
嚴謹自律性(C)	.318**	.652**	.472**	.416**	-.404**
外向性(E1)	.289**	.152**	.465**	-.053	-.300**
和善性(A)	.268**	.554**	.465**	.539**	-.293**
神經質(N)	-.115*	-.191**	-.356**	-.234**	.620**
負向支配性(E2)	-.069	-.236**	-.137*	-.530**	.294**
外傾支配性(外向性與負向支配性)(E=E1+E2)	.101	-.093	.144*	-.417**	.058

**在顯著水準為 0.01 時 (雙尾), 相關顯著。

*在顯著水準為 0.05 時 (雙尾), 相關顯著。

多元特質多重方法分析 (Multitrait-multimethod analysis ; 簡稱 MTMM) 已被中外心理計量學者加以介紹或用來做為建構效度考驗的重要工具。如同一般科學研究中所謂「異法同証」(convergent operation) 的概念一般，如果一個測驗中所測量的建構或特質確實存在，儘管所採用的測量方法有所不同，也一樣要被證明有此特質存在。

在。換言之，如果經不起異法同証，則測驗所界定的假設性建構（hypothetical construct）便不到支持，也就是工具的建構效度未臻理想。使用 MTMM 進行建構效度的考驗時，目標是希望測量工具或評鑑量表的「幅合效度」（convergent validity）要高，「區辨效度」（discriminant validity）要低。

根據表 3-4 所示，聰穎開放性、嚴謹自律性、和善性與神經質之幅合效度分別為 .353、.652、.539 和 .620，合符「幅合效度」要高且「區辨效度」要低之條件，即表示這些分量表之建構效度理想。至於外傾支配性之「幅合效度」卻低、「區辨效度」反而高，即表示該分量表之建構效度不理想，有待改進。

效標問卷

本研究採用效標問卷--「性格自評量表」是由莊耀嘉 & 李雯娣（2001）所編製。在台灣，莊耀嘉學者一直致力於五大人格模型的本土化檢驗，該量表編製過程刊載於中華心理學刊 2001 年 06 月第四十三卷第一期中。此問卷原以國中生為樣本，但五因素人格特質在國內外的研究上，甚至是成人或兒童方面，均呈現很高的一致性。因此，適合當作本研究人格之效標問卷。

本量表共有 30 題，其向度包含外傾支配性（外向性與負向支配性）、神經質、和善性、嚴謹自律性以及聰穎開放性，如表 3-5。採用李克特（likert）五點計分法，受試依照每個形容詞與自身符合的程度來勾選，由「我從不這樣」1 分，「我很少這樣」2 分，「我有時這樣」3 分，「我通常這樣」4 分，「我總是這樣」5 分來計分，反向題的得分則相反。

編製完成的各分量表 Cronbach's 係數值：「外向性」為.72，「負向支配性」為.75，「神經質」為.82，「和善性」為.78，「嚴謹自律性」為.74，「聰穎開放性」為.84。

表 3-5 莊耀嘉 & 李雯娣 之「性格自評量表」各構面題號表

莊耀嘉 & 李雯娣 (2001) 編製「性格自評量表」	問卷題號 共 30 題
1、聰穎開放性	5、6、15、20、29，共 5 題。
2、嚴謹自律性	1、14、19、22、(24)、28，共 6 題。
3、外向性	9、(11)、17、(30)，共 4 題。
4、和善性	2、8、12、18、21，共 5 題。
5、神經質	7、10、16、25、26，共 5 題。
6、負向支配性	3、4、13、23、27，共 5 題。
外傾支配性 (外向性與負向支配性)	3、4、9、(11)、13、(17)、23、27、(30)

註：() 反向題

(二) 工作價值觀量表

儘管台灣有多位學者編製工作價值觀量表，但本研究採用黃國隆 (1995) 修訂王叢桂 (1992) 之工作價值觀量表，以期使用於更廣的受試群。因為對心理學者而言，編製能描述分析日常生活行為的工具與解釋為何價值在這些情境中被喚起使用更是責無旁貸，更何況良好的測量工具與研究方法對工商與諮商、臨床等應用領域都有重要的實用意義。

使用的量表乃是黃國隆 (1995) 參考王叢桂 (1992) 依據畢業大學生所編製的工作價值觀量表。原量表分為兩個分量表：「工作目的價值量表」(有 26 個題目) 及「工作手段價值觀量表」(有 47 個題目)。本研究為了避免問卷題目過多，影響受訪者作答意願，黃國隆

去除了原量表語意重複及因素負荷量較低之題目，濃縮成 16 題的「工作目的價值觀量表」及 22 題的「工作手段價值觀量表」。再者，黃國隆又進一步針對此二分量表進行因素分析，結果發現：「工作目的價值觀」可抽出四個因素，它們分別是「內在酬賞」、「集體利益」、「外在酬賞」、「安平和諧」；這四個因素的 Cronbach's α 係數分別為 .8986、.8091、.7485、.7206。「工作手段價值觀」則可抽出三個因素，它們分別為「能力與理智」、「謙和寬容」及「尊重傳統」；這個因素的 Cronbach's α 係數分別為 .9229、.8815、.7208。在本研究中，正式施測於 568 位企業員工，「工作目的價值觀量表」之信度 Cronbach's α 係數為 .8843；「工作手段價值觀量表」之信度 Cronbach's α 係數為 .9402。

（三）工作滿意度量表

本研究採用的工作滿意問卷，是由洪英正（1987）參考並修改明尼蘇達工作滿意問卷（Minnesota Satisfaction Questionnaire，簡稱 MSQ）短式版本。熊祥林（1978）則認為明尼蘇達工作滿意問卷可以使用在企業人員的工作診斷與輔導上。

原始的明尼蘇達工作滿意短式問卷是由 Weiss、Dawis、England 與 Lofquist 在 1967 年發展出來。這個問卷共有二十題題目，每個項目都是描述工作環境中的一種增強（reinforcer）要員工指出在目前工作中感覺滿意的程度。這份問卷包含兩個分量表：「內在滿意」（intrinsic satisfaction）和「外在滿意」（extrinsic satisfaction）。「內在滿意」之題目為 1、2、3、4、7、8、9、10、11、15、16、20 等，共 12 題；「外在滿意」之題目為 5、6、12、13、14、19 等，共 6 題。其中「內在滿意」與「外在滿意」之題數加上剩下 2 題，共 20 題題

目相加總和，即為一般滿意（general satisfaction），如表 3-6。計分的方式，則是採用李克特（likert）五點計分法，每道題目上填答「極不滿意」給 1 分；「不滿意」給 2 分；「普通」給 3 分；「滿意」給 4 分；「極為滿意」給 5 分。得分越高表示滿意的程度越高。

表 3-6 明尼蘇達工作滿意（MSQ）短式問卷各構面題號表

明尼蘇達工作滿意 （MSQ）短式問卷	問卷選項 共 20 題
1、內在滿意 （intrinsic satisfaction）	1、2、3、4、7、8、9、10、11、15、16、20 等，共 12 題。
2、外在滿意 （extrinsic satisfaction）	5、6、12、13、14、19 等，共 6 題。
3、一般滿意 （general satisfaction）	1、2、3、4、5、6、7、8、9、10、11、12、13、 14、15、16、17、18、19、20，共 20 題。

信度方面

- （一）Weiss, Dawis, England, & Lofquist (1967) 針對六種職業員工施測（N=1723）所得的 Hoyt 信度係數為 .87~ .92。
- （二）洪英正（1987）施測於 1263 位任職於公民營、外商等機構之人員，測得內部一致性 Cronbach's 係數為：.85（內在滿意）.81（外在滿意）.88（一般滿意）。
- （三）朱慶龍（2003），以國營企業員工 568 位之有效樣本為研究對象，其內在滿意 Cronbach's 係數為 .8245；外在滿意 Cronbach's 係數為 .7233；一般滿意 Cronbach's 係數為 .8630。

從以上得知，該量表在國內經過多位研究者使用，皆具有相當高的內部一致性。

第三節 資料分析方法

驗證 問題 (1)「五大人格特質」對「工作滿意」的影響，採用多元迴歸統計公式。

先將「工作滿意」當作效標變項，然後五大人格特質（外傾支配性、嚴謹自律性、和善性、神經質、聰穎開放性）當作預測變項，其中「人口統計變項」對於「工作滿意」的解釋力被視為共變量並事先排除掉，本研究僅探討「五大人格特質」對「工作滿意」的影響。

驗證 問題 (2)「五大人格特質」對「工作價值觀」的影響，採用多元迴歸統計公式。

先將「工作價值觀」當作效標變項，然後五大人格特質（外傾支配性、嚴謹自律性、和善性、神經質、聰穎開放性）當作預測變項，其中「人口統計變項」對於「工作價值觀」的解釋力被視為共變量並事先排除掉，本研究僅探討「五大人格特質」對「工作價值觀」的影響。

驗證 問題 (3)「工作價值觀」對「工作滿意」的影響，採用多元迴歸統計公式。

先將「工作滿意」當作效標變項，然後工作價值觀（工作目的價值觀、工作手段價值觀）當作預測變項，其中「人口統計變項」對於「工作滿意」的解釋力被視為共變量並事先排除掉，本研究僅探討「工作價值觀」對「工作滿意」的影響。

驗證 問題 (4)「工作價值觀」在「人格特質」與「工作滿意」之中，是否扮演中介變項的角色，採用階層迴歸等統計方式，加以探討。

以「工作滿意」為效標變項；「工作價值觀」、「五大人格特質」等為預測變項，並依次逐一分別投入迴歸公式中。先排除「人口統計變項」對效標變項的共變量，接者投入「工作價值觀」於迴歸公式中，

具有顯著預測力之後，再投入「五大人格特質」(外傾支配性、嚴謹自律性、和善性、神經質、聰穎開放性)，探討五大人格特質中各向度的預測力。若五大人格之向度若無預測力，表示「工作價值觀」即為中介變項。