第參章　研究方法

第一節 研究架構

根據本研究之研究背景與動機與文獻探討之結果，提出本研究架構如圖 3-1-1。

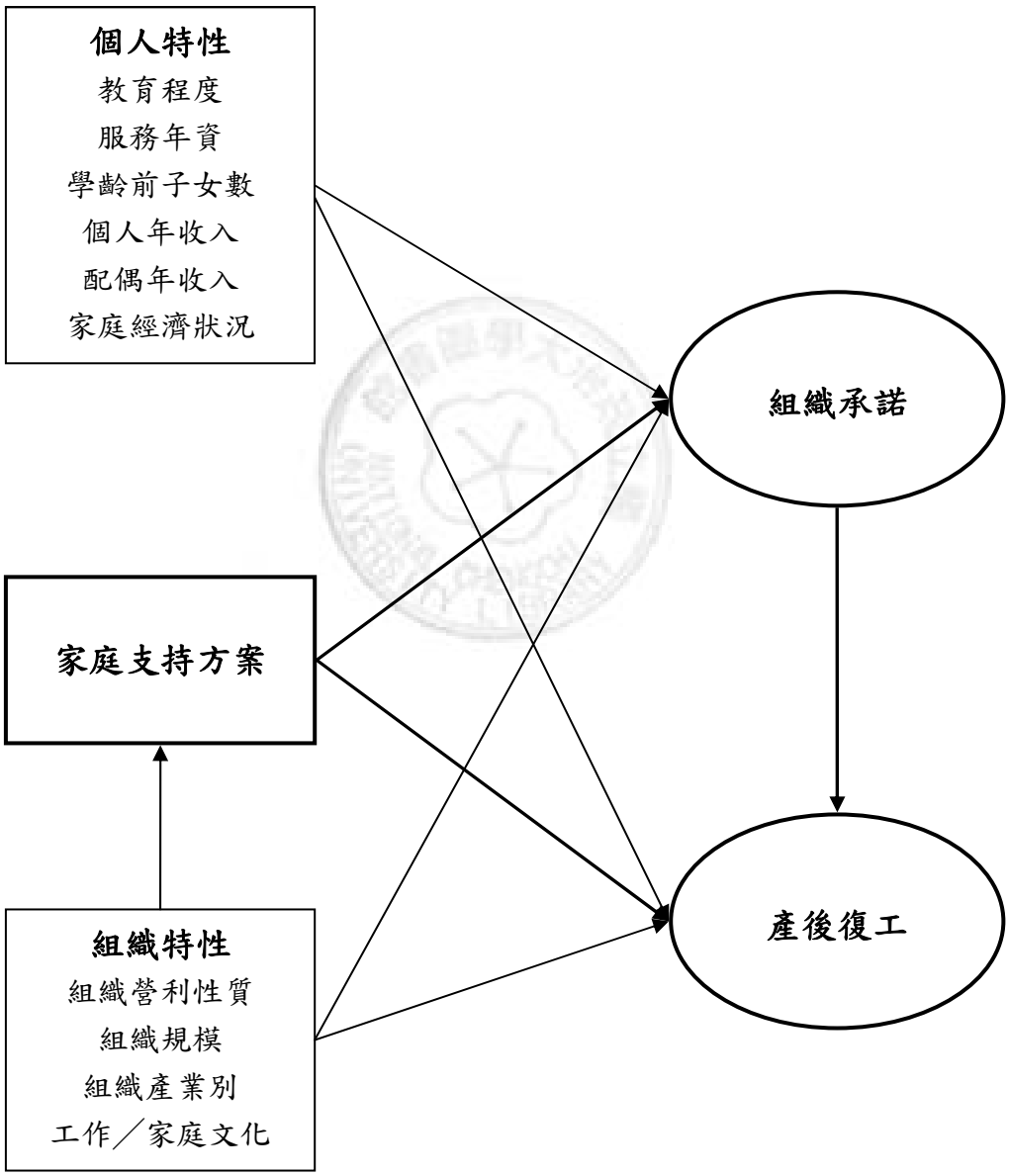

圖 3-1　研究架構

第二節 研究假設

本研究目的在探討受僱之懷孕婦女組織承諾及產後復工時機，除了探討懷孕婦女的個人及組織特性的差異對組織承諾、產後復工時機是否有所影響之外，家庭支持方案的影響也是本文探討的重點。依照本研究之目的與架構，茲將本研究之假設推導如下：

一、個人特性與組織承諾及產後復工的關係

過去有關組織承諾之文獻曾針對不同研究對象進行探討，所得出的結論各有不同，但個人特性如：教育程度、年資、個人收入、配偶收入、學齡前子女數與家庭經濟情況等，應會對組織承諾造成影響。此外，關於懷孕婦女產後復工的文獻中，上述之個人特性通常也會影響懷孕婦女產後復工意願以及返回時機，因此提出以下假設：

假設 1-1：懷孕婦女之個人特性對組織承諾具預測力。

假設 1-2：懷孕婦女之個人特性對產後復工意願具預測力。

假設 1-3：懷孕婦女之個人特性對產後復工時機具預測力。

二、組織特性與家庭支持方案、組織承諾及產後復工時機的關係

過去的文獻顯示不同的組織特性如：組織規模、組織營利性質、組織產業別等，都會影響組織家庭支持方案的意願及多寡。另外，在組織承諾與產後復工時機的相關研究中，亦提到組織特性對兩者會有所影響，故提出下列假設：

假設 2-1：懷孕婦女之組織特性對家庭支持方案具預測力。

假設 2-2：懷孕婦女之組織特性對組織承諾具預測力。

假設 2-3：懷孕婦女之組織特性對產後復工意願具預測力。

假設 2-4：懷孕婦女之組織特性對產後復工時機具預測力。

於過去的研究中，組織文化較偏向工作／家庭文化，員工的組織承諾較高，且產後返回工作比例較高。此外，組織文化較偏向工作／家庭文化的企業，組織提供的家庭支持方案較多，且使用度較高，故提出以下假設：

假設 2-5：工作／家庭文化程度與家庭支持方案之提供有顯著正相關，且具正向預測力。

假設 2-6：工作／家庭文化程度與組織承諾有顯著正相關，且具正向預測力。

假設 2-7：工作／家庭文化程度與產後復工意願有顯著正相關，且具正向預測力。

假設 2-8：工作／家庭文化程度與產後復工時機有顯著正相關，且具正向預測力。

三、家庭支持方案與組織承諾及產後復工時機的關係

過去的研究結果顯示家庭支持方案對員工的組織承諾有顯著性影響，因爲家庭支持方案象徵的組織對員工的關懷，會影響員工並使其有正面的情感性回應。此外，文獻中也指出雇主提供的家庭支持方案與懷孕婦女產後復工時機有關，有助於提昇懷孕婦女產後復工比例。因此，本研究提出以下假設：

假設 3-1：家庭支持方案與懷孕婦女的組織承諾具正向預測力。

假設 3-2：家庭支持方案與懷孕婦女的產後復工意願具正向預測力。

假設 3-3：家庭支持方案與懷孕婦女的產後復工時機具正向預測力。

四、組織承諾與產後復工時機

在本研究第貳章第四節中提到，曾經有文獻研究家庭支持方案會提高懷孕婦

女的組織承諾，且會使其產後儘速返回工作崗位，但並未研究組織承諾與產後復工兩變項間的關係。不過，若懷孕婦女產後不復工，其實就等同離職，故透過組織承諾與離職之間的相關研究結果來進行推論。許多研究結論都指出，組織承諾與離職呈現負相關，因此推導懷孕婦女組織承諾與產後復工的假設如下：

假設 4-1：懷孕婦女的組織承諾與產後復工意願具正向預測力。

假設 4-2：懷孕婦女的組織承諾與產後復工時機具正向預測力。

第三節 研究工具

本研究係以問卷作爲資料蒐集工具。問卷設計依據研究目的與文獻探討之結果，採用現成量表與自行編排題項。本研究問卷之內容分爲「企業提供之家庭支持方案類型」、「組織承諾測量」、「組織內工作—家庭文化測量」與「個人產後復工時機」四大部分。以下針對問卷之操作性定義與內容做說明：

一、家庭支持方案量表

本問卷之家庭支持方案之量表各題項參考經濟合作發展組織(OECD)在 2001 年的市場與社會政策報告、國際勞工組織（International Labor Organization，簡稱 ILO）第 183 號母性保護公約以及我國性別工作平等法內容，並輔以、徐心怡（2001）和蔡婷婷（2006）的量表所製成。

本問卷內容有關懷孕婦女的輕便工作的調動、家庭照顧假哺乳時間、給薪產假、育嬰假以及產假以及育嬰假結束保證有與產前同等勞動條件之工作等題項，主要參考國際勞工組織第 183 號母性保護公約與我國性別工作平等法之規定。部份工作時間制度、工作分享或工作分擔制度、在家工作或居家上班制度、壓縮工作週、托兒托老設施、資訊服務以及津貼補助、產後復工課程、產假延長與育嬰津貼題項等屬於(OECD)在 2001 年的市場與社會政策報告之內容。

此外，徐心怡（2001）和蔡婷婷（2006）亦針對我國各企業家庭支持方案的提供與採用進行研究，內容包含許多業界實施已久但文獻未探討之家庭支持方案，故以之作爲補充，以免與實務相去甚遠，補充之其他題項如：彈性上下班、可帶子女至工作場所照顧、婚喪補助、獎助學金、諮商服務、員工旅遊以及圖書資訊設備等。本量表共有 25 題，組織有提供該項家庭支持方案則給 1 分，若無則爲 0 分，分數越高代表組織提供越多的家庭支持方案。

二、組織承諾量表

組織承諾的衡量問卷，分別有 Mowday, Steers & Porter (1979) 與 Allen & Meyer (1990) 所設計的組織承諾量表 (Organizational Commitment Questionnaire，簡稱 Q.C.Q)。

Mowday 等人 (1979) 所編制的量表總共有 15 題，分別可以顯示 Porter 等人 (1974) 對組織承諾三方面的定義：（一）組織認同：強烈的相信並接受組織的目標與價值；（二）努力意願：自願付出並致力於組織利益；（三）留職傾向：渴望持續成爲組織的一份子。該量表採用 Likert 七點計分，從「非常不同意」到「非常同意」，分別給予一分至七分，其中有 6 題爲反向題，避免受試者反應偏差。

Allen & Meyer (1990) 所編制之組織承諾量表分爲情感性承諾、持續性承諾與規範性承諾三個測量項目，每一個項目下各有 8 題，總共 24 題，採用 Likert 七點計分，其中情感性承諾、持續性承諾與規範性承諾分別有 4、2、3 題反向題，意在避免反應偏差。

組織承諾量表中以 Mowday 等人 (1979)編制的量表在實證研究上爲許多研究者採用，以及本研究特別關注留職傾向的部份，故採用該量表作爲衡量組織承諾的工具。計分方式採用 Likert 五點計分，從「非常不同意」到「非常同意」，分別給予一分至五分，其中第 3、8、9、11、12、15 題爲反向題，故計分方式從「非常不同意」到「非常同意」，分別給予五分至一分。本研究不同於 Mowday 等人採用七點計分，而改以五點計分，乃因爲本研究問卷題項已有七十四題，且七點計分區別程度太細，整份問卷對受試者而言可能會過於複雜，使受試者難以耐心填答，故採五點計分。

問卷回收後進行因素分析，重新檢測該量表之建構效度。首先利用主成份分

析法，以最大變異轉軸法萃取出三項構面，其中第三項構面題數太少，僅有兩題，無法測出要測量之概念，因此予以刪除後再進行第二次因素分析。組織承諾量表經兩次因素分析，刪除第 4、7 題，結果取樣適切性量數值(Kaiser-Meyer-Olkin, KMO)爲 0.905，表示相關情形良好，極適合因素分析。此外，球形檢定(Bartlett) 亦達顯著(p***＜0.001)，表示相關係數足以作爲因素分析抽取因素之用。

組織承諾題項經因素分析後，歸納各題項內容分爲兩個構面，分別將之命名爲「組織認同與努力意願」、「留職傾向」。其中「組織認同與努力意願」是指懷孕員工對組織價值與目標的認同程度以及致力於組織利益而付出努力的意願。「留職傾向」是懷孕員工渴望持續爲該組織之一份子的程度。

組織承諾量表目的在瞭解受試者的組織承諾，總分爲 65 分，若量表得分越高，代表受試者的組織承諾越高，越認同組織價值與目標，願意付出努力，且願意持續留在組織。組織承諾各構面之題目、因素負荷量、特徵值、解釋變異量與累積解釋變異量，整理如表 3-3-1。

表 3-3-1　組織承諾量表因素分析結果

題號與題目內容	因素負荷量	
	組織認同與努力意願	留職傾向
1.我願意額外努力，以協助公司發展並獲得成功	**0.83**	0.108
13.我十分關心公司未來的發展	**0.798**	0.125
5.我經常將公司的利益視同個人的利益	**0.747**	0.026
14.對我而言，在我曾經服務過的公司中，本公司是最好的一家公司	**0.700**	0.288
6.當我對別人提起自己是公司的一員時，我會覺很驕傲	**0.665**	0.536
10.我很慶幸當年在尋找工作時，選擇到本公司服務，而非其他的公司	**0.655**	0.483
3.我對公司幾乎沒有什麼忠誠度可言	**0.477**	0.291

表 3-3-1　組織承諾量表因素分析結果（續）

題號與題目內容	因素負荷量	
	組織認同與努力意願	留職傾向
11.繼續留在公司，不會有什麼前途	0.229	**0.735**
9.目前的情況，只要有少許的改變，就會使我離開公司	0.001	**0.731**
8.在公司工作，使我能充分發揮自己的能力	0.140	**0.711**
12.我經常難以同意公司一些與員工有關的政策	0.193	**0.706**
15.我決定在公司服務，顯然是錯誤的事	0.373	**0.694**
2.我常對我的朋友說，我所服務的公司是值得效勞的	0.565	**0.616**
特徵值	4.054	3.656
解釋變異量（%）	31.183	18.122
累積解釋變異量（%）	31.183	59.304
KMO 值	0.905	

三、工作／家庭文化量表

本研究工作／家庭文化之測量是採用 Thompson 等人(1999)的工作／家庭文化量表測量，共有二十道題，分別可以顯示以下三個構面：（一）主管支持：管理者對有家庭責任之員工的支持度與敏感度；（二）職涯成果：負面的職涯成果與使用家庭支持方案之員工的相關程度；（三）組織時間需求：組織對員工工時的要求與期望對其工作以外責任（如：家庭責任）的干擾程度。計分方式採用 Likert 五點計分，從「非常不同意」到「非常同意」，分別給予一分至五分，其中第 4、6、7、9、10、11、12、13、14、19 題爲反向題，從「非常不同意」到「非常同意」，分別給予五分至一分。分數越高則表示該企業之組織文化是較支持工作／家庭文化。

問卷回收後進行因素分析，重新檢測該量表之建構效度。首先利用主成份分析法，以最大變異轉軸法萃取出三項構面，結果取樣適切性量數值(Kaiser-Meyer-Olkin, KMO)爲 0.797，表示尚可進行因素分析。此外，球形檢定(Bartlett)亦達顯著(p***＜0.001)，表示相關係數足以作爲因素分析抽取因素之

用。工作／家庭文化量表題項經因素分析後，歸納各題項內容分爲三個構面，分別將之命名爲「主管支持」、「同事支持」以及「工作家庭平衡」。其中「主管支持」是指公司高層與主管對有家庭責任之員工的支持度與敏感度。「同事支持」是指同事對有家庭責任之員工的敵視與友善程度。「工作家庭生活平衡」是組織對員工作和工時上之要求與期待狀況，是否對員工家庭生活造成干擾，而影響到員工作與家庭生活之間的平衡。

工作／家庭文化量表目的在瞭解受試者受僱之事業單位之企業文化符合工作／家庭文化的程度，總分爲 100 分，若量表得分越高，代表受試者受僱之事業單位的工作—家庭文化程度越高，主管與同事對於有家庭責任者較支持和友善，且工作家庭生活越平衡。工作／家庭文化各構面之題目、因素負荷量、特徵值、解釋變異量與累積解釋變異量，整理如表 3-3-2。

表 3-3-2　工作／家庭文化量表因素分析結果

題號與題目內容	因素負荷量		
	主管支持	同事支持	工作家庭生活平衡
20.公司內的員工被鼓勵在工作與家庭間取得平衡	**0.785**	0.024	0.101
18.公司內的中階主管與經理能夠體諒且贊同員工照顧老人的責任	**0.769**	0.150	-0.107
2.當衝突產生時，主管們能夠理解員工必須以家庭為優先	**0.730**	0.081	0.210
8.公司主管能夠給予相當程度的通融與調整，以符合員工的家庭需求	**0.703**	0.148	0.108
16.公司內的中階主管與經理能夠體諒且贊同員工照顧子女的責任	**0.691**	0.279	-0.017
5.公司的高階主管常鼓勵一般主管要能敏銳察覺員工家庭與個人需求	**0.591**	0.106	0.372

表 3-3-2　工作／家庭文化量表因素分析結果（續）

題號與題目內容	因素負荷量		
	主管支持	同事支持	工作家庭生活平衡
17.公司能夠支持因為家庭需求而想要降調的員工	**0.546**	0.065	0.058
15.公司鼓勵員工自己設定工作與家庭生活的界線範圍	**0.492**	-0.341	0.298
13.男性員工請長假來照顧新生兒或年幼子女時，會讓其他同事產生不滿	0.090	**0.834**	0.099
9.女性員工請長假來照顧新生兒或年幼子女時，會讓其他同事產生不滿	0.120	**0.732**	0.041
14.在公司內很難於工作日請假來照顧家庭成員或處理個人事務	0.108	**0.717**	-0.014
12.有使用家庭支持方案的員工會被認為是工作較不認真的	0.170	**0.665**	0.286
19.使用彈性工時的員工會被視為是對工作較無上進心的人	-0.031	**0.641**	0.177
11.員工須將工作順位擺在家庭與個人之前，才能讓公司高層有好印象	0.220	**0.550**	0.532
7.公司的員工因家庭因素拒絕升遷或轉調，將會危害到其職業生涯	0.241	**0.398**	0.706
6.公司的員工通常被期待能夠把工作順位擺在家人之前	-0.066	0.203	**0.674**
4.公司的員工經常在晚上或週末繼續加班，並且在下班後把工作帶回家	0.099	-0.048	**0.623**
10.為了有所成就，員工們被期待每週工時超過 50 小時（包含把工作帶回家做的時間）	0.324	0.443	**0.556**
1.公司裡的員工都能輕易地兼顧他們的工作與家庭生活	0.174	0.102	**0.458**
3.在公司裡，上班時間是可以談論家庭或家人的	0.009	0.075	**0.384**
特徵值	3.921	3.575	2.307
解釋變異量（%）	19.604	17.875	11.534
累積解釋變異量（%）	19.604	37.479	49.014
KMO 值		0.797	

四、個人產後復工時機

在懷孕婦女個人產後復工時機調查部份，首先針對受試者之雇主提供的產假情況進行調查，內容包含雇主提供的產假日數以及產假工資。再者，調查受試者產後的復工意願，若願意復工，則填答復工時機，復工時機又分爲兩類，分別是產假結束就復工以及產假後繼續請育嬰假，待育嬰假結束才復工；若填答者於前題填答不願意復工，則復工時機就不必勾選。

五、個人背景

個人背景調查表包含受試者的個人特性與受僱之事業單位的組織特性。茲將操作性定義分述如下：

1. 受僱之事業單位營利性質：分爲公部門與私人企業。
2. 組織規模：在私人企業工作之受試者其受僱企業之規模大小，區分爲 100 人以下與 100 人以上。
3. 組織產業別：在私人企業工作之受試者其受僱企業之規模大小，區分爲高科技製造業、一般製造業、服務業與金融業。
4. 服務年資：受試者在其公司的工作年資。
5. 教育程度：受試者的最高學歷，選項區分爲高中（職）、專科、大學、研究所（含）以上。
6. 學齡前子女數：受試者的學齡前子女數目，分別爲 3 歲以下（含胎兒）和 4～6 歲之子女數。
7. 個人年收入：受試者一年內的薪資、獎金以及其他所得，區分爲 20 萬以下、20~40 萬、40~60 萬、60~80 萬、80~100 萬以及 100 萬以上。
8. 配偶年收入：受試者之配偶一年內之薪資、獎金以及其他所得，區分爲 20 萬以下、20~40 萬、40~60 萬、60~80 萬、80~100 萬以及 100 萬以上。
9. 家庭經濟狀況：透過家庭收支平衡狀況與儲蓄情形來衡量，由受試者主觀認定其家庭經濟狀況是否允許自己不就業。

第四節 資料分析工具

本研究於問卷回收後，首先剔除填答不完整之無效問卷，將有效問卷進行編碼，以 SPSS 12 統計軟體進行分析，以驗證研究假設。

一、因素分析（Factor Analysis）

本研究利用因素分析來檢測各量表是否具建構效度。

二、描述性統計分析 (Descriptive Statistical Analysis)

本研究採用描述性統計來描述懷孕婦女個人特性、組織特性、產假日數、工資及產後復工情形。

三、卡方檢定 (Chi-square Test)

本研究使用卡方檢定來檢測屬於類別尺度的個人與組織特性對產後復工是否造成顯著差異。個人特性方面，包含教育程度、個人年收入、配偶年收入、家庭經濟狀況；組織特性方面，包含組織營利性質、組織規模和組織產業別。

四、獨立樣本 T 檢定 (Independent Sample T-test)

本研究運用獨立樣本 T 檢定來分析家庭經濟狀況、組織營利性質與組織規模對組織承諾是否有顯著差異。另再檢測組織營利性質與組織規模對家庭支持方案是否具顯著差異。

五、單因子變異數分析 (One-way ANOVA)

利用單因子變異數分析方法來瞭解教育程度、個人年收入、配偶年收入以及組織產業別對組織承諾是否有顯著差異。同時，亦檢測組織產業別對家庭支持方案是否具有顯著差異。

六、相關分析 (Analysis of Correlation)

採用 Pearson 相關分析來檢定連續尺度之個人與組織特性如：服務年資、學齡前子女數以及工作／家庭文化，對產後復工是否有顯著相關。再者，檢測類別尺度之個人與組織特性，如：教育程度、服務年資、學齡前子女數、個人年收入、配偶年收入、家庭經濟狀況、組織營利性質、組織規模與組織產業別，對組織承諾是否具有顯著相關。此外，檢視類別尺度之組織特性對家庭支持方案是否具有顯著相關。最後，檢測家庭支持方案與組織承諾、工作／家庭文化與組織承諾以及家庭支持方案與工作／家庭文化各構面間是否具有顯著相關。

七、迴歸分析 (Regression Analysis)

本研究首先採用複迴歸分析探討家庭支持方案與組織承諾、工作／家庭文化與組織承諾以及家庭支持方案與工作／家庭文化間的預測能力。另外，再使用邏輯迴歸 (Logistic Regression Analysis)檢視個人與組織特性對產後復工的預測能力。