第三章　研究設計

第一節 問卷設計

爲便於研究分析，分別就「轉換型領導」與員工「工作滿足」給予操作性定義：

壹、 「轉換型領導」自變項

本研究以 Bass（1985）提出「轉換型領導」爲分析基礎並結合「交易型領導」，強調領導者要具有遠見、重視革新、鼓勵部屬並提昇員工工作動機到較高層次，以完成組織既定的目標，分成六項指標。採用之問卷題目係參考林維林（民 85）翻譯 Bass（1985）提出「多重因素領導問卷」（MLQ 量表）及國內學者孫本初教授研究《轉換型領導對台北市政府行政績效影響之研究》題目加以修改而成，並發展與建立適當的題目，問卷量表採用五點量尺度，題目均以「非常贊成」、「贊成」、「無意見」、「不贊成」、「非常不贊成」分別給予５、４、３、２、１的分數，由受訪者就個人經驗與感受來選擇答案，其問卷配題如下：

一、 理想化影響力（idealized influence）

係指領導具有遠見、前瞻性及活力，因而成爲部屬崇拜學習的理想對象，而心悅誠服接受領導以完成組織的目標。此部分是以 11 道題目予以衡量，其題號爲 1、2、3、4、5、6、7、8、9、10、11（即１到 11）。

二、 個別化關懷（individualized consideration）

指領導者對每一位部屬依其個人所需予以關懷，使其覺得深受重視而更加努力，且領導者與部屬經互動下更能建立特別良好關係，使成員對組織產生更高向心力及認同感。此部分是以 9 道題目予以衡量，其題號爲 12、13、14、15、16、17、18、19、20（即 12 到 20）。

三、 才智的激發（intellectual stimulation）

指領導者鼓勵部屬在知識上增進，培養創造力及對事務處理再思考或以不同的角度看待事件，以促使工作行爲會更順暢及圓滿。此部分是以 5 道題目予以衡量，其題號爲 21、22、23、24、25（即 21 到 25）。

四、 心靈的鼓舞（inspiration motivation）

指領導者運用個人魅力來有效傳達組織的目標及前途，鼓舞員工在樂觀與希望中期待發展，使之產生強烈工作動機與向心力。此部分是以 4 道題目予以衡量，其題號爲 26、27、28、29（即 26 到 29）。

五、 權變獎賞（contingent reward）

指當部屬完成交付之任務或目標時，領導者所給予的正增強的歷程，是貢獻與滿足間之平衡情形。此部分是以 4 道題目予以衡量，其題號爲 30、31、32、33（即 30 到 33）。

六、 例外管理（management by-exception）

指對部屬不當行爲所給予負增強之歷程，手段包括處罰或剝奪獎勵。此部分是以 4 道題目予以衡量，其題號爲 34、35、36、37（即 34 到 37）。

貳、 「工作滿足」依變項

本研究所探討員工「工作滿足」是採用明尼蘇達滿意問卷短式及國內有關工作滿足類似問卷題目予以改編，並發展與建立適當的題目，問卷量表採用五點量尺度，題目均以「非常滿意」、「滿意」、「無意見」、「不滿意」、「非常不滿意」分別給予５、４、３、２、１的分數，由受訪者就個人經驗與感受來選擇答案，其問卷配題如下：

一 、內在滿足（intrinsic satisfaction）

指個人目前對工作內容、工作量、工作穩定性、挑戰性、處理事務的機會、發揮專長的機會等方面的滿足感覺程度。此部分是以 7 道題目來衡量，題號爲 1 至 7。

二、 外在滿足（extrinsic satisfaction）

指個人對目前工作的升遷、所得報酬與獎賞、工作環境與氣氛、人際關係（與上司關係或與團體關係）與員工生活及未來發展有關等方面的滿足感覺程度。此部分是以 13 道題目來衡量，題號爲 8 至 20。

三、 整體滿足

整體滿足包括內在滿足及外在滿足，並另有 21 至 24 題來作衡量，以了解員工整體滿足情形。

參、 受訪者個人基本資料

此部分共採 11 道題目來作爲本研究控制變項，爲了解受訪者的性別、年齡分佈、教育程度、職務性質、服務部門、是否擔任主管職務、行政人員或專業人員差別、職務內容、部門別等資料來作爲分析的依據。

第二節 研究架構與研究假設

一、 研究架構

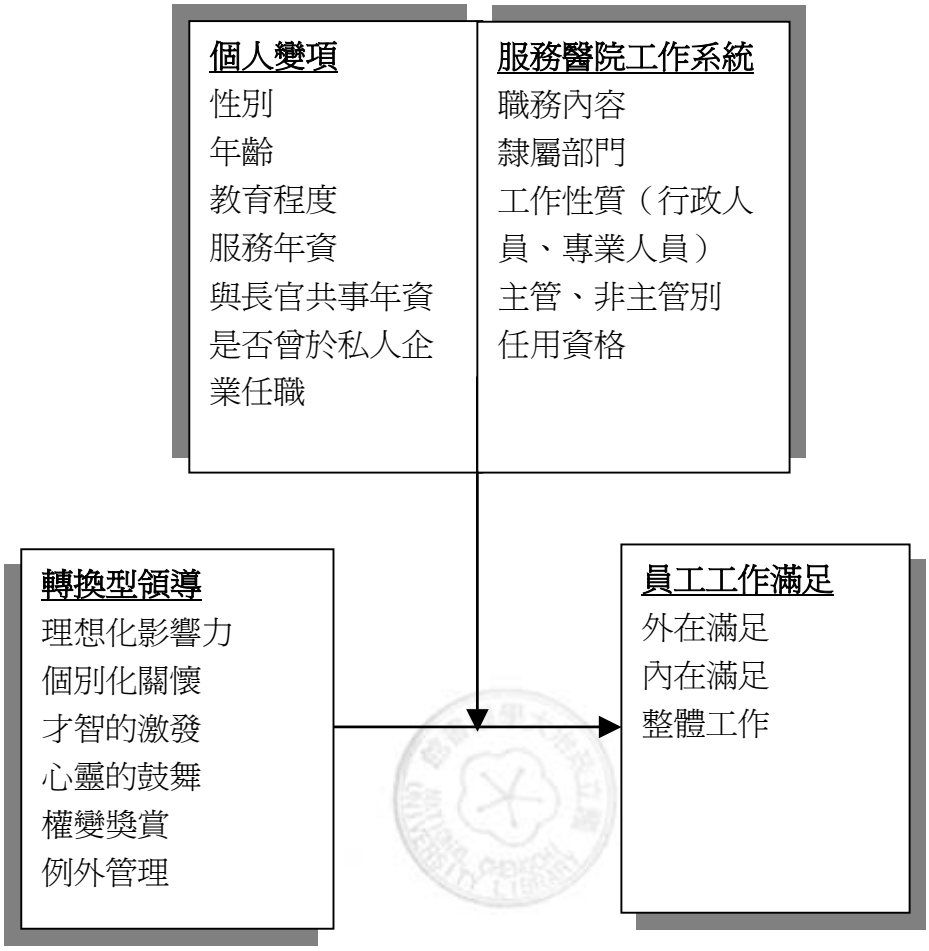

圖 3-2-1　本研究之研究架構

本研究以探討「轉換型領導」方式是否會影響員工「工作滿足」的程度做主軸，以「轉換型領導」爲自變項，驗證實施「轉換型領導」與員工「工作滿足」間是否有顯著關係。

除此之外，本研究爲了更能釐清「轉換型領導」與「工作滿足」間的關係，另加入了個人變項作爲「控制變數」，探討性別、年齡、教育程度、服務年資、是否擔任主管、與長官共事年資長久、任用資格差異、職務內容、隸屬部門、工作性質（行政人員或專業人員）等因素是否對「轉換型領導」與「工作滿足」間關係造成影響。

依據以上架構分析產生下列研究問題：

（一）、實施「轉換型領導」方式與員工「工作滿足」之間有無顯著關聯性存在。

（二）、部屬個人變項（例如：性別、年齡、教育程度、服務年資、是否擔任主管、與長官共事

年資長久、任用資格差異、職務內容、隸屬部門、行政人員或專業人員等）不同時，部屬對長官實施「轉換型領導」時的認知有無顯著差異性存在。

（三）、部屬個人變項（例如：性別、年齡、教育程度、服務年資、是否擔任主管、與長官共事年資長久、任用資格差異、職務內容、隸屬部門、行政人員或專業人員等）不同時，與員工「工作滿足」有無顯著差異性存在。

（四）、加入控制變數後（例如：性別、年齡、教育程度、服務年資、是否擔任主管、與長官共事年資長久、任用資格差異、職務內容、隸屬部門、行政人員或專業人員等），實施「轉換型領導」與員工「工作滿足」間有無關係存在。

二、 研究假設

依據研究目的、研究架構、相關文獻檢閱及上述問卷調查結果，發展下列研究假設：

假設１：不同個人變項與員工對直屬長官實施轉換型領導（個別化關懷、理想化影響力）的認知無顯著關係。

假設１－１：性別不同與員工對直屬長官實施轉換型領導的認知無顯著關係。

假設１－２：年齡不同與員工對直屬長官實施轉換型領導的認知無顯著關係。

假設１－３：教育程度差異與員工對直屬長官實施轉換型領導的認知無顯著關係。

假設１－４：服務年資長久與員工對直屬長官實施轉換型領導的認知無顯著關係。

假設１－５：員工和直屬長官共事年資長久與員工對直屬長官實施轉換型領導的認知無顯著關係。

假設１－６：是否曾任職於私人企業與員工對直屬長官實施轉換型領導的認知無顯著關係。

假設２：隸屬工作系統不同對員工對直屬長官實施轉換型領導（個別化關懷、理想化影響力）的認知無顯著關係。

假設２－１：職務內容不同與員工對直屬長官實施轉換型領導的認知無顯著關係。

假設２－２：隸屬部門不同與員工對直屬長官實施轉換型領導的認知無顯著關係。

假設２－３：工作性質（行政人員或專業人員）差異與員工對直屬長官實施轉換型領導的認知無顯著關係。

假設２－４：是否擔任主管職務情形與員工對直屬長官實施轉換型領導的認知無顯著關係。

假設２－５：任用資格不同與員工對直屬長官實施轉換型領導的認知無顯著關係。

假設３：不同個人變項與員工工作滿足（整體滿足、外在滿足、內在滿足）間無顯著關係。

假設３－１：性別不同與員工工作滿足無顯著關係。

假設３－２：年齡不同與員工工作滿足無顯著關係。

假設３－３：教育程度差異與員工工作滿足無顯著關係。

假設３－４：服務年資長久與員工工作滿足無顯著關係。

假設３－５：員工和直屬長官共事年資長久與工作滿足無顯著關係。

假設３－６：是否曾任職於私人企業與工作滿足無顯著關係。

假設４：隸屬不同工作系統與員工工作滿足（整體滿足、外在滿足、內在滿足）間無顯著關係。

假設４－１：職務內容不同與員工工作滿足無顯著關係。

假設４－２：隸屬部門不同與員工工作滿足無顯著關係。

假設４－３：工作性質（行政人員或專業人員）不同與員工工作滿足無顯著關係。

假設４－４：是否擔任主管職務與員工工作滿足無顯著關係。

假設４－５：任用資格不同與員工工作滿足無顯著關係。

假設５：機關實施轉換型領導（個別化關懷、理想化影響力）與員工工作滿足（外在滿足、內在滿足、整體滿足）無顯著關聯存在。

假設５－１：個別化關懷高低與外在滿足高低無顯著關聯存在。

假設５－２：理想化影響力高低與外在滿足高低無顯著關聯存在。

假設５－３：個別化關懷高低與內在滿足高低無顯著關聯存在。

假設５－４：理想化影響力高低與內在滿足高低無顯著關聯存在。

假設５－５：個別化關懷高低與整體滿足高低無顯著關聯存在。

假設５－６：理想化影響力高低與整體滿足高低無顯著關聯存在。

假設６：加入控制變數（性別、年齡、教育程度、職務內容、工作性質、服務本機關的年資、與直屬長官共事的年資、是否任主管職務、任用資格差異、隸屬部門）後，轉換型領導（個別化關懷、理想化影響力）與員工整體滿足間無顯著關係存在。

假設６－１：加入控制變數（性別）後，轉換型領導與員工整體滿足間無顯著關係存在。

假設６－２：加入控制變數（年齡）後，轉換型領導與員工整體滿足間無顯著關係存在。

假設６－３：加入控制變數（教育程度）後，轉換型領導與員工整體滿足間無顯著關係存在。

假設６－４：加入控制變數（職務內容）後，轉換型領導與員工整體滿足間無顯著關係存在。

假設６－５：加入控制變數（工作性質）後，轉換型領導與員工整體滿足間無顯著關係存在。

假設６－６：加入控制變數（服務本機關的年資）後，轉換型領導與員工整體滿足間無顯著關係存在。

假設６－７：加入控制變數（與直屬長官共事的年資）後，轉換型領導與員工整體滿足間無顯著關係存在。

假設６－８：加入控制變數（是否任主管職務）後，轉換型領導與員工整體滿足間無顯著關係存在。

假設６－９：加入控制變數（任用資格差異）後，轉換型領導與員工整體滿足間無顯著關係存在。

假設６－１０：加入控制變數（隸屬部門）後，轉換型領導與員工整體滿足間無顯著關係存在。

第三節 受訪者基本資料分析

此部分問卷設計有 11 道題目，經對受訪者進行問卷調查結果資料分析情形：

一、性別

由表 3-3-1 得知本研究調查結果性別統計上，男性占 16.1% 、女性占 83.7% ，可見市立忠孝醫院女性員工占大多數。

表3-3-1　性別之次數分配表

		次數	百分比
有效的	男性	75	16.1
	女性	391	83.7
	總和	466	99.8
遺漏值	9	1	.2
總和		467	100.0

二、年齡分佈

由表 3-3-2 知本研究受訪對象年齡分佈以三十歲至四十歲爲主,由此可見人力年齡趨向“年輕化”。

表 3-3-2　年齡之次數分配表

		次數	百分比
有效的	25歲以下	21	4.5
	25歲以上未滿30歲	72	15.4
	30歲以上未滿35歲	97	20.8
	35歲以上未滿40歲	101	21.6
	40歲以上未滿45歲	69	14.8
	45歲以上未滿50歲	64	13.7
	50歲以上未滿55歲	31	6.6
	55歲以上	11	2.4
	總和	466	99.8
遺漏值	9	1	.2
總和		467	100.0

三、教育程度

由表 3-3-3 看出本研究受訪對象的學歷集中在專科及大學的程度，可見市立忠孝醫院員工教育程度高。

表 3-3-3　教育程度之次數分配表

		次數	百分比
有效的	國（初）中以下	30	6.4
	高中（職）	52	11.1
	專科	206	44.1
	大學	164	35.1
	研究所以上	12	2.6
	總和	464	99.4
遺漏值	9	3	.6
總和		467	100.0

一、　職務內容

由表 3-3-4 了解市立忠孝醫院從事護理工作人力就占了 46% ，其次是醫療技術人員，占了 15% 。

表3-3-4　職務內容之次數分配表

		次數	百分比
有效的	醫師（含聘用醫師）	60	12.8
	醫療技術人員	70	15.0
	護理人員（含聘用護理人員）	215	46.0
	行政人員（含約僱人員）	46	9.9
	職工人員（含駕駛同仁）	63	13.5
	其他	10	2.1
	總和	464	99.4
遺漏值	9	3	.6
總和		467	100.0

二、　受訪者隸屬服務部門

由表 3-3-5 知悉市立忠孝醫院人力配置情形，護理科人力就占了 47.5% ，其次是醫療科占 18.6% 、醫療技術部（科）占 15% 。

表3-3-5　受訪者隸屬服務部門之次數分配表

		次數	百分比
有效的	醫療科	87	18.6
	醫療技術部（科）	70	15.0
	護理科	222	47.5
	行政室	66	14.1
	其他	21	4.5
	總和	466	99.8
遺漏值	9	1	.2
總和		467	100.0

三、　行政人員或專業人員

由表 3-3-6 所示市立忠孝醫院人力，專業人力占了 77.5% ，是機關主要人力，專業色彩高。

表3-3-6　工作性質（行政人員或專業人員）次數分配表

		次數	百分比
有效的	行政人員	102	21.8
	專業人員	362	77.5
	總和	464	99.4
遺漏值	9	3	.6
總和		467	100.0

四、　任職忠孝醫院之年資

由表 3-3-7 知受訪對象任職於忠孝醫院年資均以「10 年以上未滿 15 年」爲主，其次是「1 年以上未滿 5 年」及「5 年以上未滿 10 年」，與市立忠孝醫院成立 16 年的歷史相較，得知受訪對象均是長期任職於忠孝醫院。

表3-3-7　任職忠孝醫院服務年資之次數分配表

		次數	百分比
有效的	1年以下	23	4.9
	1年以上未滿5年	112	24.0
	5年以上未滿10年	114	24.4
	10以上未滿15年	161	34.5
	15年以上未滿20年	56	12.0
	總和	466	99.8
遺漏值	9	1	.2
總和		467	100.0

五、　與直屬長官共事年資

由表 3-3-8 所示受訪對象與直屬長官共事年資以「1 年以上未滿 3 年」人力爲主，占 40% 。

表3-3-8　與直屬長官共事年資之次數分配表

		次數	百分比
有效的	未滿1年	88	18.8
	1年以上未滿3年	187	40.0
	3年以上未滿5年	63	13.5
	5年以上未滿7年	42	9.0
	7年以上未滿9年	25	5.4
	9年以上未滿11年	21	4.5
	11年以上	33	7.1
	總和	459	98.3
遺漏值	9	8	1.7
總和		467	100.0

六、　主管或非主管

由表 3-3-9 得知主管比率爲 8.1% 、非主管比率爲 91.9% 。

表3-3-9　擔任主管與非主管之次數分配表

		次數	百分比
有效的	主管	38	8.1
	非主管	429	91.9
	總和	467	100.0
遺漏值	9	0	0
總和		467	100.0

七、　任用資格

由表 3-3-10 得知受訪對象之任用資格以「師三級人員」占 37.3% 及「士（生）級人員」占 18.2% 爲主。

表3-3-10　受訪對象任用資格之次數分配表

		次數	百分比
有效的	師二級以上（含簡任）人員	33	7.1
	師三級人員	176	37.7
	士（生）級人員	85	18.2
	薦任人員（含聘用醫師）	54	11.6
	委任人員（含雇員）	26	5.6
	職工人員	69	14.8
	約聘僱人員（聘僱期一年）	6	1.3
	其他	11	2.4
	總和	460	98.5
遺漏值	9	7	1.5
總和		467	100.0

八、　是否曾經於私人企業服務過

由表 3-3-11 發現機關內部人員曾任職於私人企業比率爲 55.2% ，占受訪對象半數以上。

表3-3-11　受訪對象是否曾任職私人企業之次數分配表

		次數	百分比
有效的	是	258	55.2
	否	206	44.1
	總和	464	99.4
遺漏值	9	3	.6
總和		467	100.0

第四節 問卷信度與因素分析

壹、 問卷調查過程

本研究實證調查部分係以台北市立忠孝醫院職員（含醫師、醫療技術人員、護理人員、行政人員）、職工人員（技工、工友及駕駛）及市府核定約聘僱人員等，但不包含駐衛警人力、外包人力及臨時短期僱用人力，因考量駐衛警及外包人力所從事工作及專業性與目前醫院醫療業務較無直接關聯，且臨時僱用人力往往因僱用時間短暫，亦無法呈現本研究所要探究之目的，故不納入本研究調查範圍。本研究實證部分採普查方式，市立忠孝醫院九十二年三月份人力總人數調查結果計有七七二人，其中先分別以醫師（含聘用醫師）、醫療技術人員、護理人員（含聘用護理人員）、行政人員（含約僱人員）、職工人員等五類人員中之不特定對象十人作爲前測對象，扣除前測人數五十人後，本正式問卷共發出七二二份，扣除未回收與廢卷後，有效問卷統計數爲四六七份，回收率達 64.68% 。

本問卷調查首先進行前測計發五十份，回收結果扣除未回收與廢卷九份後，有效問卷四十一份，回收率達 82% ，並經前測信度及效度分析後，發現信度達到 Alpha＞.9 以上的水準及 KMO＞.7 以上的水準，所以本問卷均達到信度及效度，乃進行後續正式問卷普查，經回收有效問卷分析各部分的信度達 Alpha＞.8 以上的水準，詳表 3-4-1、附錄，因此本問卷具有信度。

表 3-4-1：問卷信度與因素分析簡表

題目分配		信度分析	因素分析
第一部分（轉換型領導）	理想化影響力（V1-V11）	Alpha＝.9449	KMO＝.982 二個因素
	個別化關懷（V12-V20）	Alpha＝.9447	
	才智的激發（V21-V25）	Alpha＝.8673	
	心靈的鼓舞（V26-V29）	Alpha＝.8641	
	權變獎賞（V30-V33）	Alpha＝.8830	
	例外管理（V34-V37）	Alpha＝.8967	
第二部分（工作滿足）	內在滿足（W1－W7）	Alpha＝.8945	KMO＝.966 三個因素
	外在滿足（W8－W20）	Alpha＝.9162	
	整體滿足（W1－W24）	Alpha＝.9583	

本研究之有效問卷回收測得 KMO 值＞.9 以上之水準，詳表 3-4-1，故本問卷具有效度，並分析問卷第一及第二部分各題目所得因素分析結果彙成表 3-4-2、表 3-4-3：

表 3-4-2：轉換型領導之因素分析

萃取因素	因素負何量	解釋總變異量百分比	α係數(信度)
因素一：個別化關懷			
31.他（她）對部屬良好的工作表現，會儘快的給予獎勵（原權變獎賞）	.936		
32.他（她）對員工的表現賞罰分明（原權變獎賞）	.915		
15.他（她）會將我的工作表現告訴我	.890		
30.他（她）適時運用獎懲的機制（原權變獎賞）	.874		
23.他（她）能時時鼓勵我進修（原才智激發）	.864		
36.他（她）對部屬的獎懲是公平合理的（原例外管理）	.845		
19.他（她）對我來說有極大的鼓舞力量	.795		
17.他（她）能發掘我的潛能並給予訓練	.791		
26.他（她）是一個深信「事在人為」的人（原心靈的鼓舞）	.784		
14.當我表現優異時，他（她）會適時地誇獎	.742		
27.他（她）時時鼓勵我勇於表達自己的意見及想法（原心靈的鼓舞）	.741		
18.他（她）能時時關心我的需求	.741		
37.當我的工作出現缺失時，他（她）會與我溝通，找出原因的所在，並採取適當的行動（原例外管理）	.734		
3. 他（她）肯花時間來闡述組織的目標（原理想化影響力）	.732	61.588%	.9769
24.他（她）能提供給我新的方向來思考問題（原才智激發）	.712		
29.他（她）會鼓勵我去了解其他成員的觀點（原心靈的鼓舞）	.696		
34.當他（她）指出我的過失時，會顧及我的自尊（原例外管理）	.623		
16.他（她）會如同長輩一樣的關心我	.622		
35.他（她）對部屬進行獎懲時，總是以對事不對人的態度進行（原例外管理）	.616		
20.他（她）使我更有效率地安排我的生涯規劃	.594		
25.他（她）能促使我重新思考以前從未質疑過的問題（原才智激發）	.587		
13.他（她）能時時瞭解我的工作狀況	.552		
5. 他（她）使我對未來更加樂觀（理想化影響力）	.506		
21.當我遇到困難時，他（她）會提供我一個新的思考方向（原才智激發）	.471		
8. 他（她）能指出工作未來的願景（原理想化影響力）	.455		
33.他（她）會讚揚或提拔工作優良的部屬（原權變獎賞）	.441		
22.他（她）會關心我家人的生活情形（原才智激發）	.391		
因素二：理想化影響力			
4. 對於長官所指定的工作，我們都很樂意完成	.840	3.018%	.9481
10.在他（她）身邊工作，我覺得很愉快	.792		
9. 他（她）是一個值得效法的對象	.789		

7. 在我的心目中他（她）是一位成功的典範	.733		
6. 能和他（她）共事是值得驕傲的事	.731		
2. 我能發自內心地尊重他（她）在工作上的指示	.649		
28.他（她）是一位能啓發、激勵部屬的人（原心靈的鼓舞）	.575		
12.他（她）能發覺我在工作上的需要，而適時給予我幫助（原個別化關懷）	.512		
11.他（她）能激發我對組織的忠誠	.508		
1. 在他（她）的領導下，我比較關注團體目標的達成，而較少關注個人的需求	.489		

表 3-4-3：工作滿足之因素分析

萃取因素	因素負何量	解釋總變異量百分比	α係數(信度)
因素一：外在滿足			
23.您對主管的領導方式是否感到滿意程度（原整體滿足）	.969		
12.您對主管溝通協調能力是否滿意	.945		
9. 您對主管對部屬的關懷與支持情形，是否滿意	.943		
10.您對主管決策的能力，是否滿意	.906		
20.您與同事間相處情形是否滿意	.816		
8. 您對主管在工作時的幫助是否感到滿意	.844	54.153%	.9470
22.您對於與主管相處情形，是否滿意（原整體滿足）	.832		
13.您對主管尊重您的意見的情形，是否滿意	.803		
21.您與上級直屬長官溝通情形是否滿意（原整體滿足）	.761		
11.您對主管對待部屬的方式是否滿意	.601		
17.您目前的工作對爲別人服務的機會，是否滿意	.577		
16.您對單位的工作氣氛是否滿意	.496		
14.您在工作上的良好表現得到讚許的情形如何	.482		
因素二：內在滿足			
6. 您對目前的工作量與所得到薪水的比例是否滿意	.791		
4. 您對目前的工作量情形，是否滿意	.753		
2. 您目前的工作對未來發展幫助的程度，是否滿意	.726		
1. 您目前的工作是否能提供您獨自發揮專長能力的機會	.720	7.768%	.9238
19.您目前的工作對於您升遷的機會是否感到滿意（原外在滿足）	.692		
3. 您從工作中獲得成就感的情形	.683		
18.您對目前的工作環境（例空調、照明、通風設備等）是否滿意（原外在滿足）	.655		

5. 您目前的工作能讓您處理不同事物的機會的滿意狀況如何	.618		
7. 您對目前工作所提供工作穩定性，是否感到滿意	.580		
24.整體而言，您對工作整體滿意程度是	.506		
15.您對目前工作表現良好時，是否會得到獎勵機會的滿意程度	.399		
因素三：整體滿足			
1. 您目前的工作是否能提供您獨自發揮專長能力的機會	.720		
2. 您目前的工作對未來發展幫助的程度，是否滿意	.726		
3. 您從工作中獲得成就感的情形	.683		
4. 您對目前的工作量情形，是否滿意	.753		
5. 您目前的工作能讓您處理不同事物的機會的滿意狀況如何	.618		
6. 您對目前的工作量與所得到薪水的比例是否滿意	.791		
7. 您對目前工作所提供工作穩定性，是否感到滿意	.580		
8. 您對主管在工作時的幫助是否感到滿意	.844		
9. 您對主管對部屬的關懷與支持情形，是否滿意	.943		
10.您對主管決策的能力，是否滿意	.906		
11.您對主管對待部屬的方式是否滿意	.601		
12.您對主管溝通協調能力是否滿意	.945	66.501%	.9583
13.您對主管尊重您的意見的情形，是否滿意	.803		
14.您在工作上的良好表現得到讚許的情形如何	.482		
15.您對目前工作表現良好時，是否會得到獎勵機會的滿意程度	.399		
16.您對單位的工作氣氛是否滿意	.496		
17.您目前的工作對爲別人服務的機會，是否滿意	.577		
18.您對目前的工作環境（例空調、照明、通風設備等）是否滿意	.655		
19.您目前的工作對於您升遷的機會是否感到滿意	.692		
20.您與同事間相處情形是否滿意	.816		
21.您與上級直屬長官溝通情形是否滿意	.761		
22.您對於與主管相處情形，是否滿意	.832		
23.您對主管的領導方式是否感到滿意程度	.969		
24.整體而言，您對工作整體滿意程度是	.506		

貳、 問卷調查結果後之研究變項

一、自變項「轉換型領導」部分

本問卷自變項係源自以「交易型領導」爲基礎並同時賦以「轉換型領導」過程加以強化，依此計有六項指標：「理想化影響力」、「個別化關懷」、「才智激發」、「心靈的鼓舞」、「權變獎賞」及「例外管理」；但本研究經對市立忠孝醫院員工進行實證普查後發現僅存二項指標其中除原「理想化影響力」有二題、「才智激發」有二題、「權變獎賞」有一題之因素負何量偏低（即＜.5），

予以刪除；餘原「理想化影響力」有二題、「個別化關懷」有八題、「才智激發」有三題、「心靈的鼓舞」有三題、「權變獎賞」有三題及「例外管理」有四題等結合成同一因素，因其中「個別化關懷」各題因素負量達＞.5，乃將此一因素命名爲「個別化關懷」，此因素解釋總變異量百分比達爲 61.588% ；另「理想化影響力」七題與原「心靈的鼓舞」有一題、「個別化關懷」有一題結合成同一因素，此因素仍命名爲「理想化影響力」，此因素解釋總變異量百分比爲 3.01% ，詳表 3-4-2。

因此，此自變數經信度與效度分析後則以下列二因素作爲衡量指標：

（一） 個別化關懷

（二） 理想化影響力

二、 依變項「工作滿足」部分

本研究「工作滿足」有「外在滿足」、「內在滿足」及「整體滿足」等三項指標，經對市立忠孝醫院員工進行實證普查結果仍維持三項指標，其中「外在滿足」有二題、「內在滿足」有一題之因素負何量偏低（即＜.5），予以刪除。

另原「整體滿足」有三題與「外在滿足」結合成同一因素，此一因素仍命名爲「外在滿足」，其解釋總變異量百分比爲 54.153% ，又「外在滿足」有二題與「內在滿足」結合成同一因素，亦命名爲「內在滿足」，此一因素之解釋總變異量百分比爲 7.768% ，同時除扣除因素負荷量偏低的題目（有三題）外，將「外在滿足」、「內在滿足」結合成同一因素，乃命名爲「整體滿足」，詳表 3-4-3。

因此，依變項經信度與效度分析後則以下列三因素作爲衡量指標：

（一）外在滿足

（二）內在滿足

（三）整體滿足

三、因素分析後之研究架構

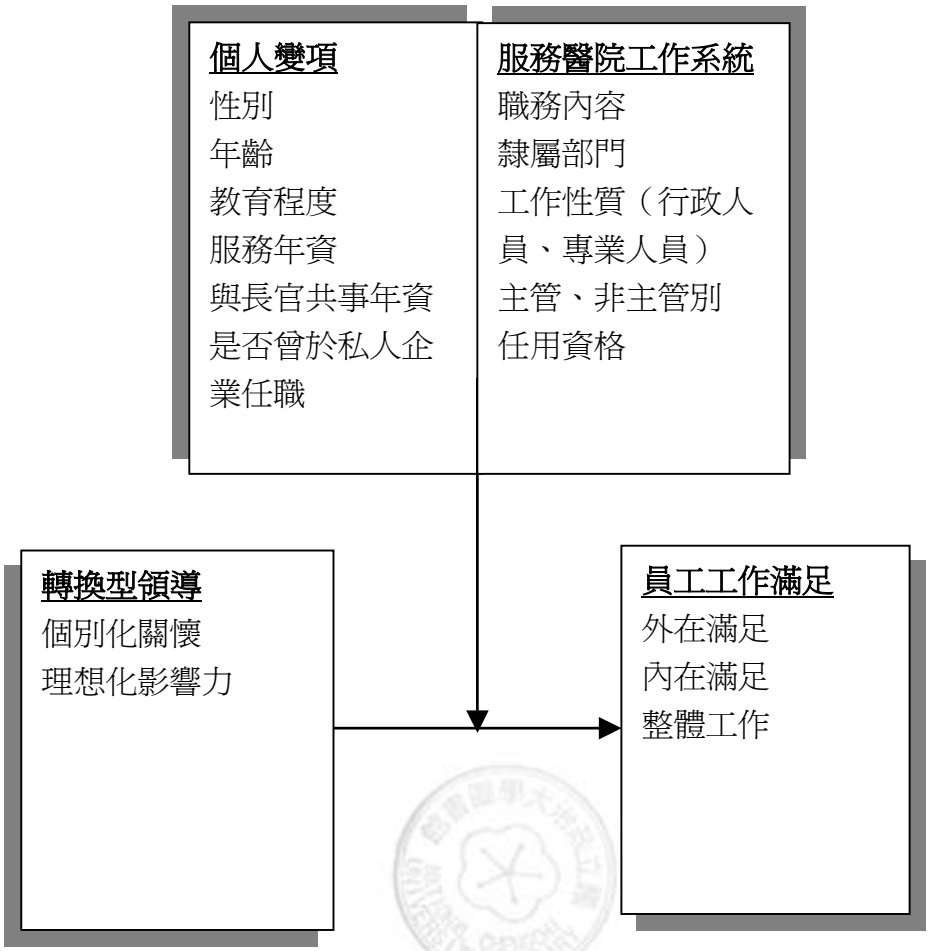

圖 3-4-1　因素分析後之研究架構