第三章 研究方法

本章研究方法共包含四節。第一節，具體說明本研究的整體架構。第二節，說明資料蒐集的過程與樣本特性。第三節，主要說明研究變項的定義與衡量。第四節，說明本研究會採用的驗證分析方法。

第一節 研究架構

除員工與組織契合、員工與工作契合與心理擁有感之間關連的驗證外，更進一步探索心理擁有感對脈絡性績效的影響。我們以圖 3-1-1 的概念性架構來呈現研究的整體輪廓。首先，我們先探討員工與組織契合(person-organization fit)、員工與工作契合(person-job fit)對心理擁有感(psychological ownership)的關係，然後分析心理擁有感與脈絡性績效(contextual performance)的直接影響。

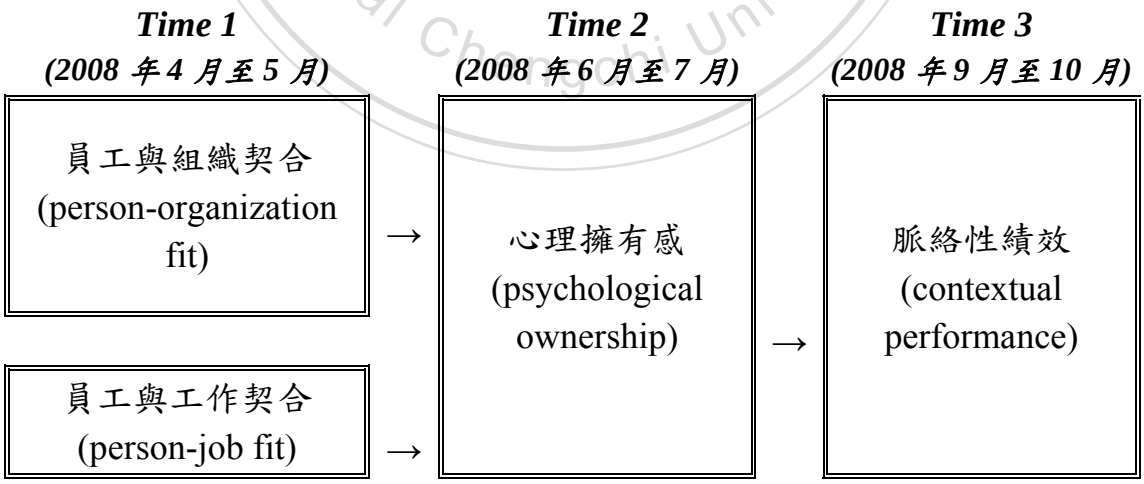

圖 3-1-1 本研究之概念性架構

第二節 資料蒐集與抽樣方法

研究問卷分為員工問卷與主管問卷，員工問卷由台灣拜耳股份有限公司及拜耳作物科學股份有限公司的員工負責填寫，員工包含一般基層人員與不擔負管理職的主管。主管問卷由上述員工的直屬主管填寫，因為直屬主管對員工工作實際情形較為瞭解，能清楚提供部屬脈絡性績效表現的現況。從本研究架構來看，本研究主要探討的變項有員工與組織契合、員工與工作契合、心理擁有感及脈絡性績效等四大部分。本研究參酌既有發展完備的量表，針對本研究變項選取適當題項。所有變項皆採用李克特氏(Likert)五點尺度，這表示受試者在受測問卷時，比較能依照一致的衡量標準填答。

一、研究對象與樣本來源

本研究希望探討組織內員工的認知和行為的影響，從員工與組織契合、員工與工作契合、心理擁有感到脈絡性績效。台灣拜耳股份有限公司及拜耳作物科學股份有限公司為德國在台投資公司，主要經濟活動為藥品貿易批發及化學製品原料製造。本研究的主要對象為台灣拜耳股份有限公司及拜耳作物科學股份有限公司的員工及其直屬主管，透過統計方法驗證組織內員工對各變項的認知，與直屬主管對員工脈絡性績效的看法是否有一致性的表現。

本研究以三階段問卷進行研究，採取三個不同時點分別進行，以時間隔離的方式可以排除同一時間點的干擾因素，或是近期的記憶效果出現，經由長期研究，降低同時期研究因果關係的偏誤。每一階段填答時

間約間隔兩個月，第一及第二階段均由相同員工填答，第一階段問卷題項內容主要是由員工自評對所屬組織及工作之契合程度，第二階段問卷題項內容主要是由員工自評對所屬組織之心理擁有感，第三階段問卷題項內容主要是由員工之直屬主管對個別員工之脈絡性績效表現進行評估。

二、問卷發放與回收情形

為降低或避免單一問卷研究造成共同方法變異(CMV, Common method variance, Podsakoff and Organ, 1986)的問題，本研究針對不同填答者設計兩種問卷：主管問卷與員工問卷，用來蒐集不同變項與來源的樣本資訊。主管問卷主要是想得知該組織內員工的脈絡性績效表現，由各員工之直屬主管填寫，而員工問卷則希望瞭解個別員工對組織及工作的契合程度與心理擁有感的認知情況。

本研究係經當面與台灣拜耳人力資源部門說明並詢問可能合作的機會，於對方確定合作意願後再寄發問卷。每一階段問卷係透過電子郵件方式、寄送至員工或主管的公司電子信箱，再由員工或主管填答完畢後以電子郵件直接回覆、或是列印成紙張填寫後密封交回研究者，以確保內容的隱密性及回寄的便利性。為避免填答者有所顧忌，在發放問卷時向受試者保證，問卷資料絕不對外公開，純屬學術研究使用，也不做個別的分析，僅做團體性的比較，以降低受試者的疑慮並提高作答意願。

本研究從 2008 年 4 月間起，陸續發放三階段問卷，各階段蒐集問卷期間請參考表 3-2-1。本研究於各階段內持續追蹤員工及主管的填答狀況，按時掌握回收進度，於 2008 年 10 月間完成三階段問卷回收，各階段問卷回收時隨時將問卷納入統計，問卷發放與回收的相關資訊請參考表 3-2-2。第一階段對員工共發出 330 份問卷，刪除空白過多、問卷填答不完整、具明顯反應、或是無法辨識受試者之問卷，得到有效問卷

共 168 份，回收率約 51%。第二階段受試者為第一階段填答之員工，共發出 168 份問卷，刪除空白過多、問卷填答不完整、具明顯反應、或是無法辨識受試者之問卷(其中有員工於第一第二階段間離職，無法收回問卷)，得到有效問卷共 134 份，回收率約 80%。第三階段對第一、二階段均作答員工之直屬主管共發出 31 份問卷，刪除空白過多、問卷填答不完整或是具明顯反應之問卷，得到有效問卷共 21 份、共 88 位員工的績效分數，回收率約 68%。以有效樣本數來看，三階段共計發放問卷 330 人，有效回收樣本數為 88 人，回收率約 27%。

表 3-2-1 各階段蒐集問卷期間

各階段	蒐集問卷期間
第一階段	2008 年 4 月 15 日至 2008 年 5 月 15 日
第二階段	2008 年 6 月 25 日至 2008 年 7 月 10 日
第三階段	2008 年 9 月 6 日至 2008 年 10 月 5 日

國立政治大學 National Chengchi University

表 3-2-2 問卷發放回收統計表

	問卷數	回收數	回收率
第一階段(員工填答)	330	168	51%
第二階段(員工填答)	168	134	80%
第三階段(主管填答)	31	21	68%
第三階段(員工數)	134	88	66%
共計	330	88	27%

第三節 問卷設計

本研究是以問卷調查的方式進行，分成主管問卷與員工問卷，主管問卷由員工的直屬主管填寫，以管理者的觀點提供部屬的脈絡性績效表現現況，而員工問卷由一般基層人員與不擔負管理職的主管填答。主管問卷的構面為「脈絡性績效」，而員工問卷的構面包含「員工與組織契合」、「員工與工作契合」與「心理擁有感」。本研究參酌既有發展完備的量表，針對本研究概念選取適當題項。本研究對於各研究變項之操作性定義，主要是根據前述文獻探討的概念整理而成，先前學者已針對各量表進行因素分析，故本研究直接採取其分類方法，然後針對各概念進行內部一致性的信度分析(Cronbach's α)。本研究變項之定義與量表內容如下：

一、員工與組織契合及員工與工作契合量表

本研究依據 Cable and DeRue (2002)所提出的概念，員工與組織契合的部份是評估員工對組織價值觀的契合程度的認知，員工與工作契合的部份則評估員工對工作需求或所能提供報酬的契合程度的認知。Cable and DeRue (2002)的量表已經過因素分析驗證和分類，故本研究直接引用其分類方式進行分析，因此，在構念與內容上，具有一定的內容效度。在考量實務現象並經過問卷預測後，加以修改以符合實用性及客觀性，其中員工與組織契合有 2 題，員工與工作契合有 3 題，共計 5 題，詳細問卷內容請參考表 3-3-1。衡量指標採五點衡量尺度，依受試者所回答的同意度分別給予記分，其評分方式從「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」至「非常同意」，依序給予 1 到 5 分，得分越高，表示契合程度越高。在信度分析方面，員工與組織契合量表的 Cronbach's α=0.72，員工與工作契合量表的 Cronbach's α=0.78，均高於一般實務可接受之信度水準 0.6(Hair et al., 1998)。

國立政治大學 National Chengchi University

表 3-3-1 員工與組織契合、員工與工作契合量表的信度分析

員工與組織契合、員工與工作契合量表	α 係數
員工與組織契合	**0.72**
1.我對事物的看法和我的公司對事物的看法相似 2.我個人的價值觀和我公司的價值觀、文化相似	
員工與工作契合	**0.78**
1.我的工作所提供的和我希望從中追求的事物很吻合 2.目前的工作能實現我想從中追求的事物 3.我所擁有的技術和我的工作所要求的相配合	

二、心理擁有感量表

本研究參考 Pierce 等人(2001)提出的概念，將心理擁有感定義為員工認為自己是組織一部份擁有者的信念。本研究引用 Van Dyne and Pierce (2004)的心理擁有感量表，以 4 道題項來描述員工對任職組織的心理擁有感的主觀看法，如「我感覺公司是我的」等等，其量表已經過因素分析驗證和分類，故本研究直接引用其分類方式進行分析，在構念與內容上，具有一定的內容效度，詳細問卷內容請參考表 3-3-2。衡量指標採五點衡量尺度，依受試者所回答的同意度分別給予記分，其評分方式從「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」至「非常同意」，依序給予 1 到 5 分，得分越高，表示心理擁有感程度越高。在信度分析方面，本量表的 Cronbach's α= 0.74，高於一般實務要求的 0.6 水準(Hair

et al. 1998)，可以說明本量表在衡量心理擁有感的概念下，各題項之間的一致性極高。

表 3-3-2 心理擁有感量表的信度分析

心理擁有感量表	α 係數
1.我感覺公司是我的 2.我覺得公司的成敗與我息息相關 3.我願意與公司同甘共苦、休戚與共 4.我願意以公司為家	**0.74**

三、脈絡性績效量表

本研究參考 Borman and Motowidlo (1993)的定義，認為脈絡性績效指員工自願承擔非正式指派的任務，持續加倍努力完成任務，幫助他人並與他人合作，甚至是當造成個人不便時，仍願意捍衛組織目標等對組織效能有貢獻的行為。本研究引用學者 Motowidlo and Van Scotter (1994)脈絡性績效量表已經過因素分析驗證和分類，因此，在構念與內容上，具有一定的內容效度。本研究在考量實務現象後，將量表加以修改並著重於員工利他行為，以符合實用性及客觀性。本研究以 3 道題項評估員工脈絡性績效表現，其內容包括「經常主動挺身解決工作上的問題」等，詳細問卷內容請參考表 3-3-3。衡量指標採五點衡量尺度，依受試者所回答的同意度分別給予記分，其評分方式從「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」至「非常同意」，依序給予 1 到 5 分，得分越高，表示脈絡性績效表現越好。該量表的信度分析 Cronbach's α= 0.85，根據

Hair 等人(1998)的說法，實務上 α>0.6 就可以宣稱該衡量工作的信度是可以接受的。

表 3-3-3 脈絡性績效量表的信度分析

脈絡性績效量表	α 係數
1.經常主動挺身解決工作上的問題 2.自願去承擔且不推諉計較承擔額外工作 3.能主動熱心協助同仁完成任務	**0.85**

國立政治大學 National Chengchi University

第四節 資料分析方法

問卷回收後，本研究以 SPSS 統計分析軟體為主要資料分析工具，採用的統計方法有下列幾種：

一、描述性統計分析（Descriptive Statistic Analysis）

以次數分配來描述有效樣本之個人基本資料，包括：性別、職等、年齡、教育程度，以及年資等。

二、信度分析（Reliability Analysis）

信度是指測驗分數的可信度或穩定性，如果信度高，則代表同一構面下所衡量的題項結果具一致性。本研究針對量表各構面進行內部一致性分析，以 Cronbach’s α 係數來衡量同一概念下各構面間的一致性，Cronbach's α 介於 0~1 之間。當 Cronbach's α 係數愈大，顯示量表內各變項的相關性愈大，內部一致性愈佳。Hair 等人(1998)認為，Cronbach's α 介於 0.7 到 0.98 之間，就算是高信度值；若低於 0.35 者，就必須拒絕，實務上，α 值只要 0.6，即可宣稱該衡量工作的信度是可接受的。

三、相關分析（Correlation Analysis）

Pearson 相關分析是用以檢測兩個量變數之相關強度。本研究以 Pearson 相關係數來測量員工與組織契合、員工與工作契合、心理擁有感以及脈絡性績效之間的關係，並檢定該相關強度之顯著性。