

第三章 研究設計

第一節 研究架構及假設

壹、研究架構

本研究依據前述研究動機、目的並經由文獻探討，對相關之研究與理論加以整合、分析，提出本研究架構，如研究架構圖 3-1所示。因本研究係以探討組織文化、工作滿足感二變項對組織承諾之關聯性及影響程度為研究目的，故未將組織文化與工作滿足感二者之相關性及影響程度列入研究架構，而係以組織文化、工作滿足感為自變項，組織承諾為依變項，來探討交通行政機關會計人員組織承諾之情形。

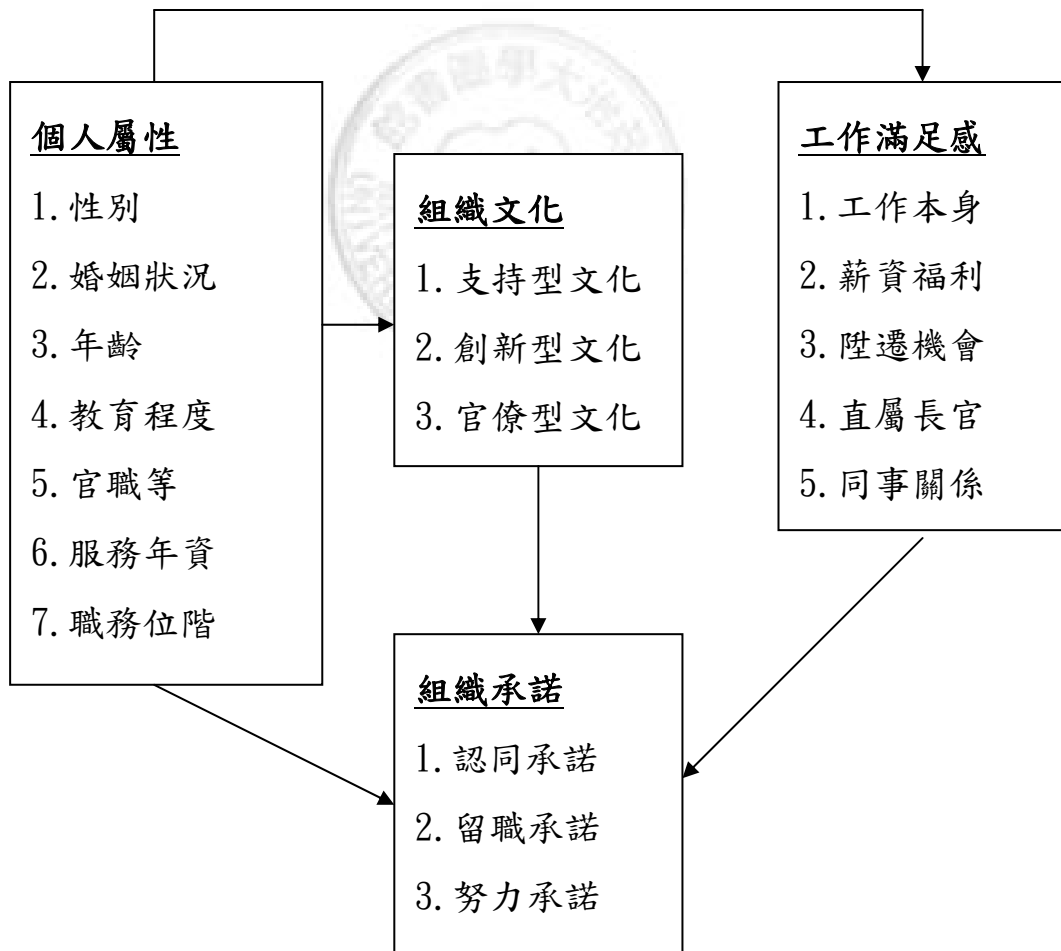


圖 3-1 研究架構圖

資料來源：研究者自繪

壹、研究假設

針對會計人員工作滿足感與組織承諾之研究所探討的問題，根據前述相關文獻的分析及實務措施的探討，本研究暫提出下列的研究假設：

- 一、個人屬性的不同對組織文化及各子構面，無顯著的差異。
- 二、個人屬性的不同對工作滿足感及各子構面，無顯著的差異。
- 三、個人屬性的不同對組織承諾及各子構面，無顯著的差異。
- 四、組織文化與組織承諾間無關聯性存在。
- 五、工作滿足感與組織承諾間無關聯性存在。

第二節 研究變項操作性定義

壹、個人屬性

- 一、性別：區分為男性、女性二組。
- 二、婚姻狀況：區分為已婚、未婚和其他三組。
- 三、年齡：區分為25歲以下、26-35歲、36-45歲、46-55歲、56歲(含)以上共五組。
- 四、教育程度：區分為：高中職以下、專科、大學、碩士以上四組。
- 五、官職等：區分為簡任、薦任、委任、約聘僱四組。
- 六、服務年資：從事本機關工作年資，依實際服務年資區分為未滿5年、5-9年、10-14年、15-19年、20年以上共五組。
- 七、職務位階：區分為：主管、非主管二組。

貳、組織文化

- 一、支持型文化：組織的工作環境相當開放、和諧，有高度的支持、公平、鼓勵、開放與信任感。
- 二、創新型文化：組織所面臨的競爭環境較為複雜、多變、具刺激型

及動態性。

三、官僚型文化：組織有清楚的責任及授權，工作性質大多已標準化和固定化。

參、工作滿足感

一、工作本身：對其所從事的工作滿足程度。

二、薪資福利：對其所支領的薪津、福利及各項補助之滿足程度。

三、陞遷機會：對其本身陞遷情況之滿足程度。

四、直屬長官：對其直屬長官的個人特質及領導風格之滿足程度。

五、同事關係：對其日常工作當中與同事相處之滿足程度。

肆、組織承諾

一、認同承諾：認同並接受組織的工作目標與價值的程度。

二、留職承諾：願意繼續留任在機關服務的意願程度。

三、努力承諾：願意為機關盡心努力工作的意願程度。

第三節 問卷設計及因素與信度分析

本研究採普查方式，以交通行政機關之會計人員為研究對象，包括八個機關：公路總局暨所屬47人、民用航空局暨所屬28人、觀光局暨所屬14人、中央氣象局暨所屬15人、鐵路改建工程局暨所屬25人、國道新建工程局暨所屬22人、高速鐵路工程局暨所屬16人、交通部57人，總計224人。

所使用之問卷分為四部分：一、組織文化量表；二、工作滿足感量表；三、組織承諾量表；四、個人基本資料。

本研究之問卷內容除根據相關文獻編修而成外，為避免題意不清或內容不當，且為了瞭解受測者對問卷的接受程度，及改編後問卷用

辭的適切性，在正式問卷前先實施前測；前測對象係以公路總局會計人員為施測對象，共發出41份問卷，回收有效問卷計39份，並針對問卷進行因素分析及信度分析後，修正編訂成正式問卷。

正式問卷於97年3月24日至31日分別送至各機關會計室人員填寫，於97年4月10日全數回收。共發出218份問卷，回收210份，廢卷及填答不完整7份，有效問卷共203份，有效問卷回收率高達 93.11%，各機關問卷回收情形如表3-1所示：

表3-1 回收問卷統計表

機關別	員額	發放份數	回收份數	有效份數
公路總局暨所屬	47	43	41	39
民航局暨所屬	28	28	27	26
觀光局暨所屬	14	14	13	12
氣象局暨所屬	15	15	14	13
鐵改局暨所屬	25	25	25	25
國工局暨所屬	22	22	21	20
高鐵局暨所屬	16	16	16	16
交通部	57	55	53	52
總計	224	218	210	203

資料來源：本研究整理

本研究以問卷資料作為實證研究之依據，因此本研究之問卷設計，將研究量表之來源、內容、計分方式、因素及信度分析如下：

壹、組織文化量表

一、量表來源

本量表係依據 Wallach (1983) 所編的組織文化量表，參照張峻源 (2001)、陳吳政 (2002) 之組織文化量表，並配合交通行政機關目前情況加以修訂編製而成，內容如表 3-2，將組織文化分為：「支持型文化」、「創新型文化」、「官僚型文化」三項子構面。

表 3-2 組織文化題項

子構面	定義	題 項
支持型 文化	組織的工作環境相當開放、和諧，有高度的支持、公平、鼓勵、開放與信任感。	1. 單位內成員間相處融洽且能相互合作完成工作。
		2. 單位內成員彼此的互動良好且互相信賴。
		3. 單位內的工作氣氛充滿活力。
		4. 單位內可以提供同仁穩定的工作環境及安全感。
		5. 單位內能以一視同仁的態度對待。
		6. 單位內經常利用各種方式鼓舞同仁士氣並予以獎勵。
創新型 文化	組織所面臨的競爭環境較為複雜、多變、具刺激性及動態性。	7. 單位內相當重視工作績效。
		8. 單位內同仁都具有冒險犯難的精神。
		9. 單位內經常鼓勵同仁接受新觀念並力求創新。
		10. 單位內經常從外界蒐集與任務相關資訊供成員研習與運用。
		11. 單位內經常鼓勵成員思考問題並尋求解決之道。
		12. 單位內的生活與工作都相當自主和自由。

官僚型 文化	組織有清 楚的責任 及授權，工 作性質大 多已標準 化和固定 化。	13. 單位內經常以權力為導向，各階層間權責劃分 很明確。
		14. 單位內的作風保守，大多依循既有法規程序辦 事。
		15. 單位內的內部管理相當嚴格。
		16. 單位內的主管常用命令式的語氣向我們說話。
		17. 單位內的同仁常感受到工作壓力。
		18. 單位內業務處理程序相當明確。

資料來源：本研究整理

二、量表內容及計分方式

本量表共18題，計分方式採李克特五點量表為計分標準，依「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」，分別給予5、4、3、2、1分，反向題的給分方式則相反之，得分愈高愈能顯示組織文化之特性。

三、量表因素及信度分析

組織文化量表原先設計18題，經因素分析後，參考「轉軸後的成份矩陣」之「因素負荷值」及「項目總和統計量」之「修正項目總相關值」、「項目刪除時的 α 值」，刪除第16、17題後，再進行因素分析，第二次再刪除第13題、第14題。其特徵值、解釋變異量、累積解釋變異量彙整於表3-3，經萃取結果，獲得三項子構面，依序命名為「官僚型文化」、「創新型文化」、「支持型文化」。整體量表之信度 Cronbach's α 值為0.890，大於0.7，表示本量表已具有可接受之內部一致性信度。

表3-3 組織文化量表前測問卷因素及信度分析結果

子構面	題項	因素負荷量		
		因素一	因素二	因素三
官僚型文化	2	0.881		
	1	0.839		
	18	0.738		
	12	0.698		
	4	0.668		
	7	0.622		
創新型文化	11		0.833	
	10		0.824	
	9		0.794	
	15		0.614	
	8		0.540	
支持型文化	6			0.894
	5			0.683
	3			0.554
特徵值		4.214	3.418	2.041
解釋變異量		30.101	24.414	14.582
累積解釋變異量		30.101	54.515	69.096
KMO 取樣適切性量數		0.755		
整體量表之信度 Cronbach's α 值		0.890		

資料來源：本研究整理

正式問卷共14題，問卷回收後再進行因素及信度分析，經因素分

析後，仍維持三個構面：「支持型文化」為第1、2、9-11、13題；「創新型文化」為第3-7題；「官僚型文化」為第8、12、14題，其中反向題為第1題，各題因素負荷量分別從0.532至0.850不等，累積解釋變異量達63.701%，本量表總分為14-70分。而整體量表的Cronbach's α 值為0.891，大於0.7，表示內部一致性很高，為可接受之標準，結果彙整如表3-4。

表3-4 組織文化量表正式問卷因素及信度分析結果

子構面	題項	因素負荷量		
		因素一	因素二	因素三
支持型文化	9	0.814		
	10	0.776		
	11	0.739		
	1	0.709		
	13	0.685		
	2	0.556		
創新型文化	6		0.850	
	3		0.744	
	5		0.743	
	7		0.741	
	4		0.605	
官僚型文化	8			0.850
	14			0.641
	12			0.532
特徵值		3.650	3.406	1.863
解釋變異量		26.068	24.326	13.307

累積解釋變異量	26.068	50.394	63.701
KMO 取樣適切性量數	0.889		
整體量表之信度 Cronbach's α 值	0.891		

資料來源：本研究整理

貳、工作滿足感量表

一、量表來源

本量表係依據 Smith, Kendall & Hulin (1969) 所編製，經鄭伯璦於 1977 年修訂之工作描述量表，並參照林秋宏 (2004) 之工作滿足感量表及配合本研究工作滿足感類型的特性加以修編而成，內容如表 3-5，將工作滿足感分為：「工作本身」、「薪資福利」、「陞遷機會」、「直屬長官」及「同事關係」等五項子構面。

表 3-5 工作滿足感題項

子構面	定義	題 項
我的工作	對其所從事的工作滿足程度。	1. 我對目前的工作環境、設備感到滿意。
		2. 我在工作上有一定程度的獨立自主權。
		3. 我對目前工作的負荷量感到滿意。
		4. 我對目前工作的穩定性感到滿意。
		5. 我的工作有適度挑戰性，讓我有發揮才能的機會。
		6. 我的工作能讓我歷練與成長，有助於未來發展。
薪資福利	對其所支領的薪資、福利及各項補助	7. 我對於目前的工作量與所得薪資之比較，感到滿意。
		8. 與其他機關人員相較，我滿意目前所得的薪資待遇。

	之滿足程度。	9. 我目前的工作讓我覺得對未來有保障。 10. 我對機關福利措施感到滿意。 11. 我覺得目前的待遇足夠過舒適的生活。 12. 我對機關的調薪額度感到滿意。
陞遷機會	對其本身陞遷情況之滿足程度。	13. 機關提供員工們良好的升遷機會。 14. 機關升遷制度是公平的。 15. 我對機關升遷速度感到滿意。 16. 在機關中只要能力夠，就有陞遷的可能。 17. 我對於目前工作所給予的晉升機會感到滿意。 18. 機關對於員工所作的績效考核是公正的。
直屬長官	對其直屬長官的個人特質及領導風格之滿足程度。	19. 主管領導部屬的方式，我感到滿意。 20. 主管對我的要求，只限於完成工作所必需的事項。 21. 我的主管常對我的工作設下嚴格的評核標準。 22. 主管會依每個人不同的特性，採取不同的對待方式。 23. 如果我表現出色，主管會予以獎勵或讚美。 24. 我對於主管的決策能力，感到滿意。
同事關係	對其日常工作當中與同事相處之滿足程度。	25. 我的工作讓我有服務同仁的機會。 26. 我覺得與同仁間的相處是愉快的。 27. 我覺得同事對工作具有責任感。 28. 我覺得同事間喜歡勾心鬥角。 29. 我覺得同事的知識和技能不足。

資料來源：本研究整理

二、量表內容及計分方式

本量表共29題，計分方式採李克特五點量表為計分標準，依「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」，分別給予5、4、3、2、1分，反向題的給分方式則相反之，得分愈高工作滿足感愈高。

三、量表因素及信度分析

工作滿足感量表原先設計29題， α 值為0.929；經因素分析並參考「轉軸後的成份矩陣」之「因素負荷值」及「項目總和統計量」之「修正項目總相關值」、「項目刪除時的 α 值」，刪除第1、21、27題後，再進行因素分析，第二次刪除第6、10、29題後，第三次再刪除第5、25題。其特徵值、解釋變異量、累積解釋變異量彙整於表3-6。經萃取結果，由原先之五項子構面減為四項子構面，其中「直屬長官」及「同事關係」二項子構面併為「人際關係」一項，並重新定義為：『個人與長官及同事相處關係』。另外三項子構面維持不變，分別為「工作本身」、「薪資福利」、「陞遷機會」。其整體量表之Cronbach's α 值為0.938，大於0.7，表示本量表已具有可接受之內部一致性信度。

表3-6 工作滿足感量表前測問卷因素及信度分析結果

子構面	題項	因素負荷量			
		因素一	因素二	因素三	因素四
陞遷機會	15	0.868			
	13	0.837			
	14	0.828			
	18	0.821			
	17	0.804			
	16	0.716			

	20	0.561			
薪資福利	11		0.841		
	8		0.824		
	12		0.822		
	7		0.724		
	9		0.640		
工作本身	2			0.770	
	4			0.758	
	3			0.751	
	22			0.659	
人際關係	28				0.754
	26				0.726
	24				0.706
	19				0.645
	23				0.624
特徵值		5.236	3.794	3.257	3.176
解釋變異量		24.936	18.064	15.512	15.126
累積解釋變異量		24.936	43.000	58.512	73.638
KMO 取樣適切性量數	0.680				
整體量表之信度 Cronbach's α 值	0.938				

資料來源：本研究整理

正式問卷共21題。問卷回收後再進行因素及信度分析，經因素分析後，參考「轉軸後的成份矩陣」之「因素負荷值」及「項目總和統計量」之「修正項目總相關值」、「項目刪除時的 α 值」，刪除第20、

21題，變成19題全為正向題，仍維持四個子構面：「陞遷機會」為第10-15題；「薪資福利」為第5-9題；「工作本身」為第1-3、16題，「人際關係」為第4、17-19題，各題因素負荷量分別從0.525至0.859不等，累積解釋變異量達68.540%，本量表總分為19-95分。而整體量表的Cronbach's α 值為0.917，大於 0.7，表示內部一致性很高，為可接受之標準，結果彙整如表3-7。

表3-7 工作滿足感量表正式問卷因素及信度分析結果

子構面	題項	因素負荷量			
		因素一	因素二	因素三	因素四
陞遷機會	12	0.850			
	11	0.816			
	14	0.816			
	10	0.812			
	13	0.780			
	15	0.725			
薪資福利	6		0.859		
	8		0.830		
	5		0.752		
	9		0.707		
	7		0.648		
人際關係	19			0.832	
	17			0.790	
	18			0.787	
	4			0.587	
	2				0.810

工作本身	1				0.687
	3				0.632
	16				0.525
特徵值		4.440	3.338	2.988	2.257
解釋變異量		23.369	17.568	15.725	11.877
累積解釋變異量		23.369	40.937	56.662	68.540
KMO 取樣適切性量數		0.891			
整體量表之信度 Cronbach's α 值		0.917			

資料來源：本研究整理

參、組織承諾量表

一、量表來源

本量表係依據Mowday et al. (1982) 的組織承諾量表為藍本，並參照張振山 (1995)、陳宗德 (2005) 之組織承諾量表，及配合本研究組織承諾類型的屬性及特性加以修編而成，內容如表 3-8，將組織承諾分為：「認同承諾」、「留職承諾」及「努力承諾」三項子構面。

表 3-8 組織承諾題項

子構面	定義	題 項
認同 承諾	認同並接受組織的工作目標與價值的程度。	1. 我對本機關有很強的歸屬感。
		2. 我很樂意為本機關服務。
		3. 我時常關心本機關的未來發展願景。
		4. 我以身為本機關的一份子為榮。
		5. 本機關對我個人工作成就與生涯發展，意義非常重要。

留職 承諾	願意繼續 留任在機 關服務的 意願程度。	6. 本機構是相當理想的工作場所。
		7. 我覺得繼續留在本機關服務，會有好的前途。
		8. 我覺得我對本機關有深厚的感情。
		9. 就目前各項環境及制度條件，我樂於繼續在本機關工作。
		10. 如果現在離開本機構，我會深感內疚。
努力 承諾	願意為機 關盡心努 力工作的 意願程度。	11. 我願意付出額外的努力，以達成工作目標。
		12. 我會盡我所能，克服工作上的困難。
		13. 我會主動幫忙同事，解決工作上的問題。
		14. 我願意將我的工作經驗，傳授給新進同仁。
		15. 我會主動蒐集工作所需之相關資訊或學習工作技能。

資料來源：本研究整理

二、量表內容及計分方式

本量表共15題，計分方式採李克特五點量表為計分標準，依「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」，分別給予5、4、3、2、1分，反向題的給分方式則相反之，得分愈高表示對於組織愈有向心力。

三、量表因素及信度分析

組織承諾量表原先設計15題，經因素分析後，參考「轉軸後的成份矩陣」之「因素負荷值」及「項目總和統計量」之「修正項目總相關值」、「項目刪除時的 α 值」，刪除第10題，再進行因素分析，第二次再刪除第9題。其特徵值、解釋變異量、累積解釋變異量彙整於表3-9，經萃取結果，量表可分為三項子構面，分別為「留職承諾」、「努力承諾」、「認同承諾」。整體量表之信度 Cronbach's α 值為

0.923，大於0.7，表示本量表已具有可接受之內部一致性信度。

表3-9 組織承諾量表前測問卷因素及信度分析結果

子構面	題項	因素負荷量		
		因素一	因素二	因素三
留職承諾	6	0.896		
	7	0.864		
	8	0.840		
	1	0.709		
	4	0.620		
	2	0.618		
努力承諾	13		0.832	
	14		0.828	
	15		0.774	
	12		0.647	
認同承諾	3			0.857
	5			0.693
	11			0.636
特徵值		3.968	3.030	2.663
解釋變異量		30.521	23.310	20.483
累積解釋變異量		30.521	53.831	74.314
KMO 取樣適切性量數		0.833		
整體量表之信度 Cronbach's α 值		0.923		

資料來源：本研究整理

正式問卷共13題，問卷回收後再進行因素及信度分析，經因素分析後，參考「轉軸後的成份矩陣」之「因素負荷值」及「項目總和統計量」之「修正項目總相關值」、「項目刪除時的 α 值」，刪除第4題，變成12題，仍維持三項子構面：「留職承諾」為第5-9題；「努力承諾」為第10-13題；「認同承諾」為第1-3題，其中反向題為第1題，各題因素負荷量分別從0.661至0.873不等，累積解釋變異量達71.066%，本量表總分為12-60分。而整體量表的Cronbach's α 值為0.899，大於0.7，表示內部一致性很高，為可接受之標準，結果彙整如表3-10。

表3-10 組織承諾量表正式問卷因素及信度分析結果

子構面	題項	因素負荷量		
		因素一	因素二	因素三
努力承諾	12	0.873		
	10	0.868		
	13	0.813		
	11	0.782		
留職承諾	8		0.841	
	7		0.814	
	6		0.709	
	5		0.673	
	9		0.661	
認同承諾	2			0.825
	3			0.735
	1			0.712
特徵值		3.186	3.122	2.221
解釋變異量		26.547	26.013	18.506

累積解釋變異量	26.547	52.560	71.066
KMO 取樣適切性量數	0.900		
整體量表之信度 Cronbach's α 值	0.899		

資料來源：本研究整理

肆、個人基本資料

分為性別、婚姻狀況、年齡、教育程度、官職等、服務年資、職務位階等七項。

第四節 修正後之研究架構及假設

壹、修正後之研究架構

本研究問卷資料進行因素分析後，原研究幾項之各構面已略有變動，修正後之研究架構如圖 3-2所示。

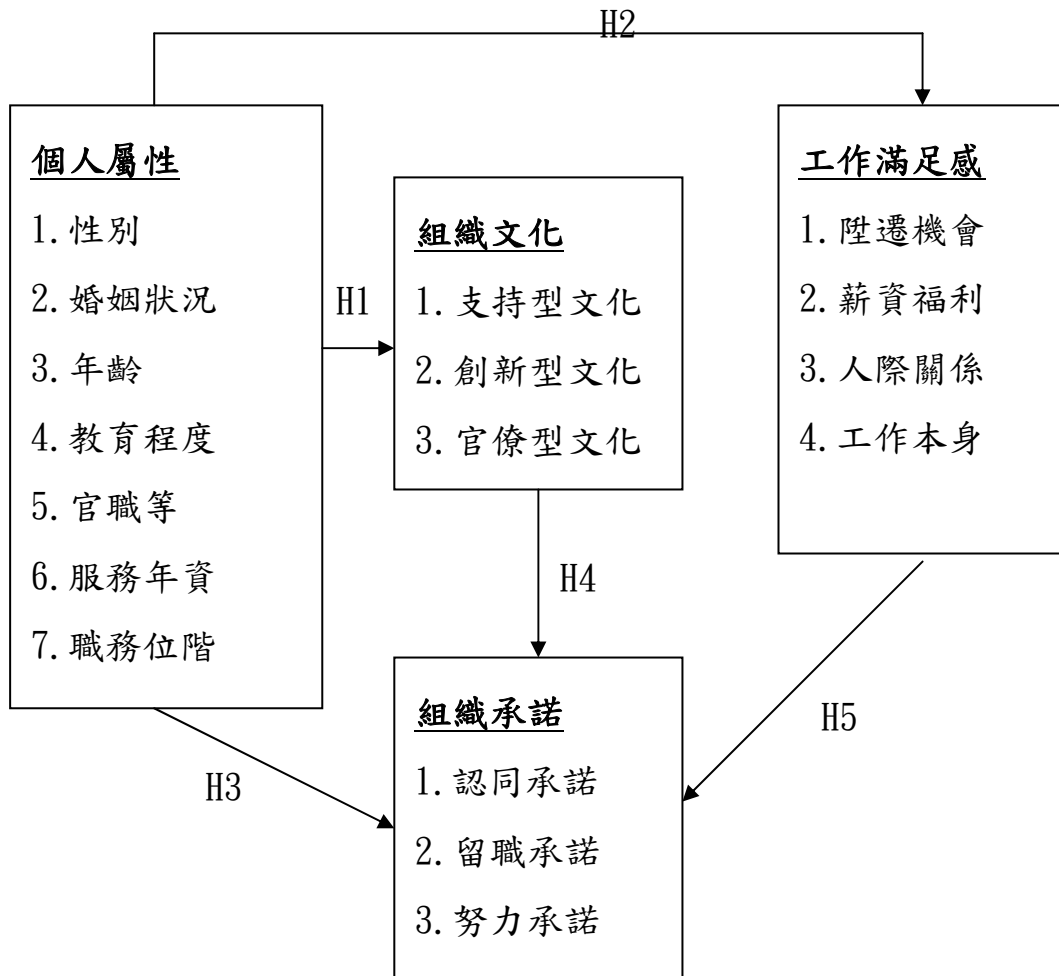


圖 3-2 修正後之研究架構圖

資料來源：研究者自繪

貳、修正後之研究假設

根據修正後之研究架構，並參酌國內外相關實證性研究結果，提出本研究之研究假設如下：

假設1：個人屬性的不同對組織文化之認知無顯著的差異

假設1-1：不同性別的員工對組織文化及各子構面無顯著差異。

假設1-2：不同婚姻狀況的員工對組織文化及各子構面無顯著差異。

假設1-3：不同年齡的員工對組織文化及各子構面無顯著差異。

假設1-4：不同教育程度的員工對組織文化及各子構面無顯著差異。

假設1-5：不同官職等的員工對組織文化及各子構面無顯著差異。

假設1-6：不同服務年資的員工對組織文化及各子構面無顯著差異。

假設1-7：不同職務位階的員工對組織文化及各子構面無顯著差異。

假設2：個人屬性的不同對工作滿足感之感受無顯著的差異

假設2-1：不同性別的員工對工作滿足感及各子構面無顯著差異。

假設2-2：不同婚姻狀況的員工對工作滿足感及各子構面無顯著差異。

假設2-3：不同年齡的員工對工作滿足感及各子構面無顯著差異。

假設2-4：不同教育程度的員工對工作滿足感及各子構面無顯著差異。

假設2-5：不同官職等的員工對工作滿足感及各子構面無顯著差異。

假設2-6：不同服務年資的員工對工作滿足感及各子構面無顯著差異。

假設1-7：不同職務位階的員工對組織文化及各子構面無顯著差異。

假設3：個人屬性的不同對組織承諾之瞭解無顯著的差異

假設3-1：不同性別的員工對組織承諾及各子構面無顯著差異。

假設3-2：不同婚姻狀況的員工對組織承諾及各子構面無顯著差異。

假設3-3：不同年齡的員工對組織承諾及各子構面無顯著差異。

假設3-4：不同教育程度的員工對組織承諾及各子構面無顯著差異。

假設3-5：不同官職等的員工對組織承諾及各子構面無顯著差異。

假設3-6：不同服務年資的員工對組織承諾及各子構面無顯著差異。

假設3-7：不同職務位階的員工對組織承諾及各子構面無顯著差異。

假設4：組織文化與組織承諾之間無關聯性存在

假設4-1：支持型文化與組織承諾及各子構面無顯著相關。

假設4-2：創新型文化與組織承諾及各子構面無顯著相關。

假設4-3：官僚型文化與組織承諾及各子構面無顯著相關。

假設5：工作滿足感與組織承諾之間無關聯性存在

假設5-1：陞遷機會與組織承諾及各子構面無顯著相關。

假設5-2：薪資福利與組織承諾及各子構面無顯著相關。

假設5-3：人際關係與組織承諾及各子構面無顯著相關。

假設5-4：工作本身與組織承諾及各子構面無顯著相關。

假設6：組織文化對組織承諾無顯著影響

假設6-1：支持型文化對組織承諾及各子構面無顯著影響。

假設6-2：創新型文化對組織承諾及各子構面無顯著影響。

假設6-3：官僚型文化對組織承諾及各子構面無顯著影響。

假設7：工作滿足感對組織承諾之間無顯著影響

假設7-1：陞遷機會對組織承諾及各子構面無顯著影響。

假設7-2：薪資福利對組織承諾及各子構面無顯著影響。

假設7-3：人際關係對組織承諾及各子構面無顯著影響。

假設7-4：工作本身對組織承諾及各子構面無顯著影響。

第五節 統計分析方法

問卷回收後，先進行整理，剔除資料不完整或填答內容矛盾的無效問卷後，將有效問卷進行編碼與建檔後，再轉換至SPSS統計軟體來進行量化統計分析，茲就統計分析方法分述如下：

壹、描述性統計分析

針對本研究所調查之個人基本資料進行樣本分佈的次數分配、描述性統計量與百分比分析，以求取平均數，標準差，最大值，最小值等，以解釋樣本特性及瞭解受測者在各構面之集中趨勢與知覺程度。

貳、因素分析

因素分析目的在於從一組雜亂無章的變數中，萃取出共同的屬性，藉以找出研究變項所包含的子構面。本研究對組織文化、工作滿足感與組織承諾等量表進行因素分析時，採主成份分析法，萃取出共同的因素，取特徵值大於1的因素，以最大變異數法進行正交轉軸，其中因素負荷量大於0.5者，表示其顯著性，剔除因素負荷量小於0.5之題目，藉此瞭解其因素結構，以縮減各量表之構面數，進而增加本研究問卷之建構效度。

參、信度分析

信度分析是指測量結果是否具有一致性或穩定性的程度，常用的方法有Cronbach's α 係數、折半信度等，本研究採用Cronbach's α 係數為信度檢驗方法， α 值高於0.7則具有相當良好的內部一致性。

肆、獨立樣本t檢定

當變項的內容為二個時，則以獨立樣本t檢定來檢定，針對不同屬性的交通行政機關會計人員在組織文化、工作滿足感、組織承諾等研究變項上是否有顯著差異情形，t 值愈大，p 值愈小。

伍、單因子變異數分析

當變項的內容超過二個以上，則以單因子變異數分析來檢定，當p值愈顯著，其影響程度愈高。該研究統計方法主要用以比較與檢定不同的個人屬性變項對組織文化、工作滿足感、組織承諾有無顯著差異性，若有顯著差異情形，再透過scheffe法進行事後檢定，以瞭解那些群組存在顯著差異。

陸、Pearson相關分析

相關分析是用來測量二個變項間的關係強度，其相關測度值應介於-1和+1之間，愈接近兩側分別屬於顯著負相關與顯著正相關。本研究採用皮爾森（Pearson）積差相關分析，以取得不同變項之間的相關係數（ γ ），作為衡量兩變項間關聯程度的指標，分析探討本研究中組織文化、工作滿足感、組織承諾之間是否具有關聯性，以檢驗本研究所提出的假設是否成立。

柒、迴歸分析

迴歸分析主要用途為解釋與預測，解釋的功能主要在於說明自變數（預測變項）與依變數（效果變項）間的影響程度與影響方向，預測的功能則使用已知的自變數來預測未知的依變數。為了解本研究自變數與依變數間可能存在的關係，利用線性迴歸分析來檢定組織文化、工作滿足感與組織承諾之間是否存在顯著的影響。