

第三章 研究方法

本章共分五節：第一節為研究架構，第二節研究為對象與抽樣，第三節為研究工具，第四節為資料分析的方法，第五節為問卷的信效度檢驗，分述如下。

第一節 研究架構與假設

本研究根據前一章的文獻探討提出以下之研究架構：

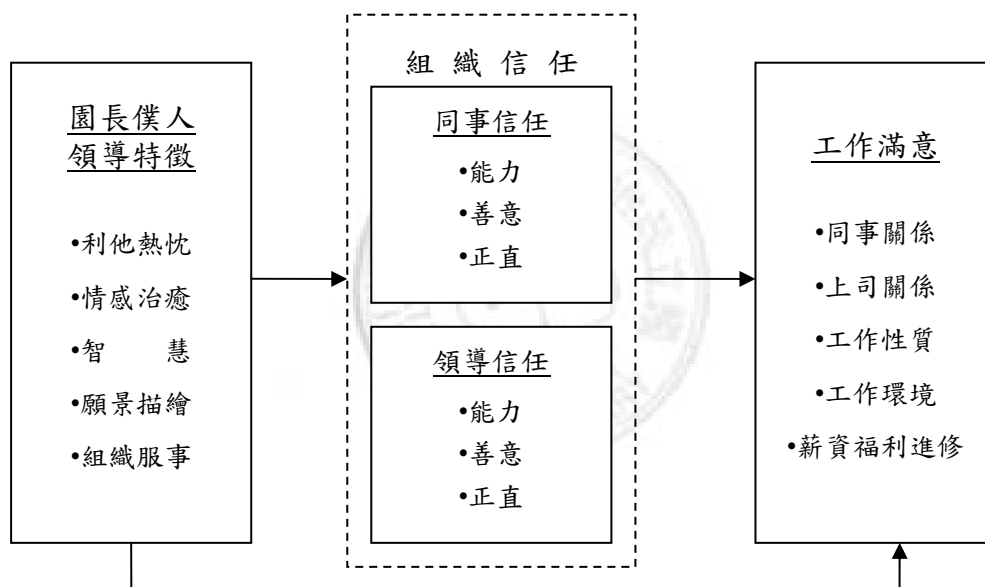


圖 3-1 研究架構

本研究是以幼稚園教師覺知到的園長僕人領導特徵為自變項，教師工作滿意為依變項，在路徑中加入組織信任為中介變項，期望從中介變項的加入來探討園長的僕人領導特徵與教師工作滿意。本研究的研究假設如下：

假設一 (H1)：幼稚園教師的園長僕人領導知覺程度對同事信任有顯著的正向影響。

假設二 (H2)：幼稚園教師的同事信任程度對工作滿意有顯著的正向影響。

假設三 (H3)：幼稚園教師的園長僕人領導知覺程度對工作滿意有顯著的正向影響。

假設四 (H4)：幼稚園教師的園長僕人領導知覺可經由提升同事信任而使工作滿意程度增加。

假設五 (H5)：幼稚園教師的園長僕人領導知覺程度對領導信任有顯著的正向影響。

假設六 (H6)：幼稚園教師的領導信任程度對工作滿意有顯著的正向影響。

假設七 (H7)：幼稚園教師的園長僕人領導知覺可經由提升領導信任而使工作滿意程度增加。



第二節 研究對象與抽樣

本研究是以台北市公私立幼稚園教師為母群體，以問卷的方式調查台北市幼稚園教師知覺的園長僕人領導、組織信任與工作滿意度之間的關連。依據教育部網頁所公佈的資料 95 學年度台北市共有幼稚園教師 2601 人，其中任職於公立幼稚園的有 930 人，私立幼稚園 1671 人。依照教育部以及台北市教育局所公布的資料，將台北市 12 個行政區內的幼稚園依照類型（公私立）做簡單的製表（見下表 3-1）。台北市 352 所幼稚園中，公立幼稚園有 135 所，私立為 217 所，公私立的比值為 0.62。

為抽出具有代表性的樣本，本研究以母體比例機率抽樣，隨機抽取台北市公立幼稚園 40 家，私立幼稚園 64 家，並依照其班數的兩倍（公幼減一，扣除擔任園長的教師）寄發問卷¹，總共寄出問卷 608 份，回收 309 份，回收率 50.8%。經剔除無效問卷 53 份，獲得有效樣本 256 份，有效問卷率為 42.1%，樣本分配如表 3-2。

表 3-1 台北市公私立幼稚園分佈狀況（不包含特殊學校）

區域	公立	私立	比值	總數	區域	公立	私立	比值	總數
松山區	7	19	0.37	26	大安區	10	31	0.32	41
大同區	10	6	1.67	16	中山區	11	15	0.73	26
內湖區	13	16	0.81	29	南港區	6	15	0.40	21
士林區	17	29	0.59	46	北投區	15	25	0.60	40
信義區	9	17	0.52	26	中正區	7	11	0.64	18
萬華區	12	14	0.86	26	文山區	18	19	0.95	37
					總數	135	217	0.62	352

表 3-2 問卷數統計

	抽取園數	郵寄卷數	回收卷數(百分比)	廢卷數(百分比)	有效問卷(百分比)
公幼	40	232	133 (57.3%)	17 (7.3%)	116 (50.0%)
私幼	64	376	176 (46.8%)	36 (9.6%)	140 (37.2%)
總數	104	608	309 (50.8%)	53 (8.7%)	256 (42.1%)

¹取自台北市幼教資源網網頁之台北市公立幼稚園園訊所載之台北市各行政區公私立幼稚園核定班級數，請參見 (http://2005.kids.tp.edu.tw/falcon_modules/first_step/web/item_01/main_07.htm)。

第三節 研究工具

本研究的研究問卷共分為四個部份，分別為基本資料、幼稚園教師僕人領導知覺問卷、幼稚園教師組織信任問卷、幼稚園教師工作滿意問卷。

一、基本資料

基本資料包括組織背景變項如幼稚園性質與規模，以及教師個人背景變項如教師的性別、年齡、幼教年資與教育程度。

二、幼稚園教師僕人領導知覺問卷

本研究中，測量幼稚園教師僕人領導知覺的工具是採用 Barbuto 和 Wheeler (2006) 所發展出的僕人領導問卷。Barbuto 和 Wheeler 兩人將傾聽、同理心、療癒、覺察、說服、概念化、遠見、服事、對人成長的承諾、建立社群、以服務為天職，視為僕人領導的主要特徵，並以之進行實證研究檢驗這十一項特徵。因素分析的結果獲到五個最能包含這十一項特徵的因素，分別為「利他的熱忱」、「情感的治癒」、「智慧」、「有說服力的願景描繪」，以及「組織的服事」。Barbuto 與 Wheeler (2006) 的僕人領導問卷共包含二十三個題項，其中測量「利他的熱忱」有四題，「情感的治癒」四題，「智慧」五題，「有說服力的願景描繪」五題，以及「組織的服事」五題，問卷內容整理於表 3-3。

而 Barbuto 和 Wheeler 的實證研究顯示，其所發展的僕人領導量表具有相當高的構念效度與效標關聯效度，因此本研究決定此僕人領導問卷為研究測量工具。問卷的內容係由研究者翻譯成中文後，徵詢幼稚園現職教師的意見，對字句加以潤飾字句，用意在於使題目的描述能符合幼稚園現況。

表 3-3 幼稚園教師僕人領導知覺問卷內容

因素	問卷題目	
利他熱忱	S1	園長不會優先考量他自己的利益
	S2	園長會在他能力範圍內盡量幫助他人
	S3	園長會為了實現他人的需求而不去計較自己的得失
	S4	園長願意為了他人去做他職責以外的事
情感治癒	S5	園長可以幫助我處理我私人的情緒傷痛
	S6	園長擅長於幫助我處理我的情緒問題
	S7	園長有辦法幫助我平復情緒
	S8	園長能夠幫助我心情好轉
智慧	S9	園長會留意幼稚園裡所發生的事
	S10	園長的優點之一就是能夠預測園務會議決策事項執行後的結果
	S11	園長非常清楚幼稚園裡正在進行的事務
	S12	園長似乎對幼稚園裡的每件事都了然於心
	S13	園長好像總能預料到將會發生什麼事
願景說服	S14	園長叫我做事的時候會給我令人信服的理由
	S15	園長鼓勵我去想像關於幼稚園的未來理想願景
	S16	園長很有說服力
	S17	園長很能說服我去做事
	S18	園長有說服我的天賦
組織服事	S19	園長認為幼教機構應該要對社會產生良好的作用
	S20	園長認為我們幼兒園的運作應該要像一個共同體
	S21	園長看出幼稚園有貢獻社會的潛能
	S22	園長能夠激發我們在幼稚園裡的群體意識
	S23	園長正為了幼稚園能對未來發揮更大的影響力在持續作準備

三、幼稚園教師組織信任問卷

本研究所稱之組織信任專指幼稚園組織中，教師對組織中的同事與對其領導者（即，園長）兩種層面的信任。而使幼稚園教師產生組織信任的因素則包括被信任者的能力、善意、正直三個特質。

（一）組織信任問卷的編製

因為在目前文獻中同時以組織同事與組織領導者為對象所編製的信任問卷並不多見，且沒有研究者是依據能力、善意、正直這三個特徵來編製的，因此本研究從 Cummings 和 Bromiley (1996)、Nyhan 和 Marlow (1997)、Maye 和 Davis

(1999)、McAllister(1995)、Shockely-Zalabak 等人(2000), 以及 Tzafirir 和 Dolan (2004) 所編製的信任量表中挑選出符合此三個特徵描述的題目, 不足的部分則由研究者依據因素的意涵自行編製, 之後並參酌公私立幼稚園現職老師²的意見進行修改, 刪去不合適的題目, 最後在每個特徵下各置六個最符合其幼稚園工作情境描述的題目, 總共 36 題。問卷內容整理於表 3-4。

表 3-4 組織信任問卷內容

層面	因素	問卷題目 (題目來源)	
同事信任	能力	T1	我覺得幼稚園的同事有足夠的能力勝任他們的工作 (Shockely-Zalabak et al., 2000)
		T2	我覺得幼稚園的同事充分具備他們工作所需的知識 (自編)
		T3	我相信幼稚園的同事能夠完成他們預定的工作目標 (Shockely-Zalabak et al., 2000)
		T4	我相信幼稚園的同事能夠正確地完成他們的工作 (Shockely-Zalabak et al., 2000)
		T5	我對於幼稚園同事的專業技能很有信心 (自編)
		T6	我對於幼稚園同事的工作品質與工作成果很有信心 (自編)
	善意	T7	我覺得幼稚園同事之間可以自由地分享彼此的想法、感覺和期望 (McAllister, 1995)
		T8	如果同事當中有人離職, 我們會因為不能再和他共事而感到失落 (McAllister, 1995)
		T9	我覺得當我在工作中遭遇困難時, 幼稚園的同事會願意伸出援手 (自編)
		T10	我不用害怕因為和幼稚園其他同事持不同意見而得罪他們 (Shockely-Zalabak et al., 2000)
		T11	我覺得幼稚園裡大多數同事只想到他們自己(R) (Shockely-Zalabak et al., 2000)
		T12	我覺得我幼稚園的同事很愛佔別人的便宜 (R) (Cummings & Bromiley, 1996)
	正直	T13	我覺得幼稚園裡大多數的同事都能夠說話算話、說到做到 (Cummings & Bromiley, 1996)
		T14	我覺得幼稚園裡的同事對於重要的議題會表達他們真正的想法 (Tzafirir & Dolan, 2004)
		T15	我覺得在幼稚園裡即使實話並不中聽, 但是大家還是會實話實說 (Shockely-Zalabak et al., 2000)
		T16	我覺得幼稚園裡的同事會因為某人的背景而對他另眼看待(R) (McAllister, 1995)
		T17	我相信幼稚園裡的同事會公平地對待他人 (自編)
		T18	我相信幼稚園裡的同事對待我的方式是沒有隱瞞且坦誠的 (自編)

²本研究中, 問卷的翻譯與編製徵詢六位幼稚園現職教師的意見, 其中包括三位公立幼稚園教師及三位私立幼稚園教師。

表 3-4 組織信任問卷內容 (續)

層面	因素	問卷題目 (題目來源)
領導信任	能力	T19 我覺得園長很稱職 (Mayer & Davis,1999)
		T20 我覺得園長充分具備其工作所需的知識 (Mayer & Davis,1999; Tzafirir & Dolan, 2004)
		T21 我覺得園長有能力做好園長該做的工作 (Mayer & Davis,1999)
		T22 我對於園長幼稚園管理方面的專業技能很有信心 (Mayer & Davis,1999)
		T23 我覺得園長能經由園務的決策而把幼稚園經營得很好 (Nyhan & Marlowe, 1997)
		T24 我覺得園長在他想要完成的事情上都會成功 (Mayer & Davis,1999; Tzafirir & Dolan, 2004)
	善意	T25 我覺得園長很關心我的福利 (Mayer & Davis,1999; Shockely-Zalabak et al., 2000)
		T26 我覺得園長重視我的需求 (Tzafirir & Dolan, 2004)
		T27 我覺得園長會關注什麼對我才是重要的 (Mayer & Davis,1999)
		T28 如果我犯了過錯，園長會寬恕我並且會不念舊惡 (Tzafirir & Dolan, 2004)
		T29 我覺得園長不會故意做出任何對我有有害的事 (Mayer & Davis,1999)
		T30 我覺得園長會利用我、趁機佔我的便宜(R) (Cummings & Bromiley, 1996; Shockely-Zalabak et al., 2000)
	正直	T31 我覺得園長會公平待人 (Mayer & Davis,1999)
		T32 我覺得園長有強烈的正義感 (Mayer & Davis,1999)
		T33 我覺得園長會避免在背後說他人的是非 (Shockely-Zalabak et al., 2000)
		T34 我覺得園長在重要的議題上會表達他真正的想法 (Tzafirir & Dolan, 2004)
		T35 我覺得園長說話算話、說到做到 (Mayer & Davis,1999)
		T36 我覺得園長把所有的功勞都攬在自己身上(R) (Shockely-Zalabak et al., 2000)

四、工作滿意問卷

本研究所採用之幼稚園教師工作滿意調查工具為 Jorde-Bloom (1989) 所編製的幼兒教師工作滿意調查問卷 (Early Childhood Job Satisfaction Survey, ECJSS)。Jorde-Bloom 將幼教師的工作滿意分為五個組成部分，包括與同事的關係、與上司的關係、工作性質、工作環境，以及薪資福利和進修機會。此量表在美國使用時已具有相當的信效度，整體內部一致性指標 (Cronbach α) 達到 0.89，而各層

面之間的相關指數介於 0.16 與 0.44 之間，顯示出各層面測量的是不同的工作向度，卻也兼具稍許關聯性（許玉齡，1998）。ECJSS 每一測量層面原有 10 題，整份共 50 題，許玉齡（1998）將其翻譯成中文版本，經預試後以統計分析的方法刪減為 37 題，信效度略有提高，並以之為研究工具對桃竹苗地區 339 位幼稚園教師進行調查，本研究即採用修改過的中文版本。幼兒教師工作滿意調查問卷問卷內容整理於表 3-5。

表 3-5 幼兒教師工作滿意調查問卷內容

因素	問卷題目	
同事關係	在幼稚園裡，我大部分的同事都....	
	J1	關心我
	J2	鼓勵並支持我
	J3	很難令人瞭解
	J4	互相競爭
	J5	不大相互幫忙
	J6	不可信任
上司關係	在幼稚園裡，我的園長	
	J8	尊重我的工作
	J9	太忙了，根本不知道我在做什麼
	J10	盯我很緊
	J11	提供有用的幫助
	J12	徵求我的意見
	J13	不大可靠
	J14	鼓勵我試驗新點子
	J15	使我覺得自己很無能
	J16	是個很難預測的人
工作性質	在幼稚園裡，我的工作本身...	
	J18	很受學生家長尊重
	J19	變化性很小
	J20	不大具有創造性
	J21	對幼兒的學習有很大的幫助。
	J22	與我受的專業訓練不合
	J23	讓我有成就感
	J24	大多可以由我自己滿意地控制

表 3-5 幼兒教師工作滿意調查問卷內容 (續)

因素	問卷題目	
工作環境	在幼稚園裡，我的工作環境...	
	J25	時間很有彈性
	J26	很容易找到我要的東西
	J27	很擁擠
	J28	找不到一個可以單獨談話的地方
	J29	園裡的政策和工作程序很清楚
薪資福利 和進修	在幼稚園裡，我的工作待遇和進修...	
	J30	待遇算是很好
	J31	以我的背景和能力來說，待遇算是不錯
	J32	和我的同業比起來，待遇算是不錯
	J33	沒什麼可期待的
	J34	福利不太好
	J35	我覺得隨時會被解聘
	J36	我現在拿的薪水低於我所應得的酬勞
J37	進修的機會很有限	

五、計分方式

本研究所採用之幼稚園教師僕人領導知覺、組織信任、工作滿意，三個問卷皆採用Likert式五點量表，分成五個尺度來測量受測者對每一個陳述項目的同意程度，依受試者所圈選的同意程度高低分別給予1分到5分，同意程度越高則分數越高。

第四節 資料分析的方法

本研究使用SPSS13.0與LISREL8.7統計軟體進行問卷資料的分析。LISREL8.7是結構方程模式（structural equation modeling, SEM）分析工具，SEM早期稱為線性結構關係模式（linear structural relationship model, LISREL），為一可用來同時處理多組變項之間關係的統計方法。SEM包括兩個部份：即測量模式和結構模式。測量模式，即所謂的驗證性因素分析（confirmatory factor analysis, CFA），旨在考驗潛在變項與觀察變項間的關係，它可以顯示觀察變項的信度與效度。結構模式則可以考驗潛在變項間的因果關係，並計算出解釋與未解釋的變異量（Jöreskog & Sörbom, 1989）。本研究採用SEM驗證研究假設，首先要確認整體模式的配適度與測量模式的信效度，再以結構模式驗證研究假設。

本研究的主要分析方法如下：

（一）描述性統計

敘述統計乃包括統計方法中的蒐集、整理、分析及解釋資料等步驟，即僅就統計資料本身特性的描述，並不將其意義推廣至更大範圍者。本研究使用次數分配、百分比、平均數、標準差等方法，描述樣本資料的特性。

（二）獨立樣本 t 檢定

獨立樣本 t 檢定在比較兩個獨立樣本測量值平均數之間的關係。本研究以獨立樣本 t 檢定，考驗不同性別與任職於不同性質園所的幼稚園教師在園長僕人領導知覺、組織信任與工作滿意程度上是否有差異。

（三）變異數分析

變異數分析(Analysis of Variance, ANOVA) 或稱 F 檢定，是檢定三個以上的母體平均數是否相等的統計方法，同時也可以用來考驗兩個平均數之間的差異

(林清山, 1992)。本研究採單因子變異數分析, 檢驗任職於不同規模的幼稚園教師及教師自身的年齡、幼教年資、教育程度在園長僕人領導知覺、組織信任與工作滿意程度上是否有差異, 若其 F 值達到顯著水準 ($P > 0.001$), 則以 Scheffé 法進行事後比較, 找出哪些因素之間有差異存在。

(四) 因素分析

國內的研究者在研究工具的建構效度考驗上, 多使用探索性因素分析法 (exploratory factor analysis, EFA)。然就統計學的角度而言, EFA 的目的乃是在一組變項中找出共同因素, 因此 EFA 較適合用於測量工具新建立時的結構探討及初步理論的形成。而驗證性因素分析法乃是用於測試一個預先假設好的因素架構, 亦為驗證理論的方法 (高美玲、葉美玲, 1999)。因此, 本研究採 CFA 考驗問卷的信效度。

(五) 路徑分析

路徑分析是一種將變項關係以模型化的方式來進行分析的一種統計技術, 可分為傳統迴歸取向的徑路分析與 SEM 取向的路徑分析。在傳統的路徑分析中, 用來解釋或預測其他變項的解釋性變量通常被假設是沒有誤差或其測量誤差可以被忽略, 僅有被解釋或被預測的變項的被解釋殘差可以被估計出來, 而 SEM 取向的路徑分析, 不論是潛在變項或觀察變項, 測量誤差都可以有效估計, 因此, SEM 取向的路徑分析有取代傳統迴歸分析取向路徑分析的諸多優勢 (邱皓政, 2003)。本研究採 SEM 進行實證資料與理論模式的配適度驗證分析, SEM 模型路徑圖內容及變數關係, 如圖 3-2、3-3 所示。

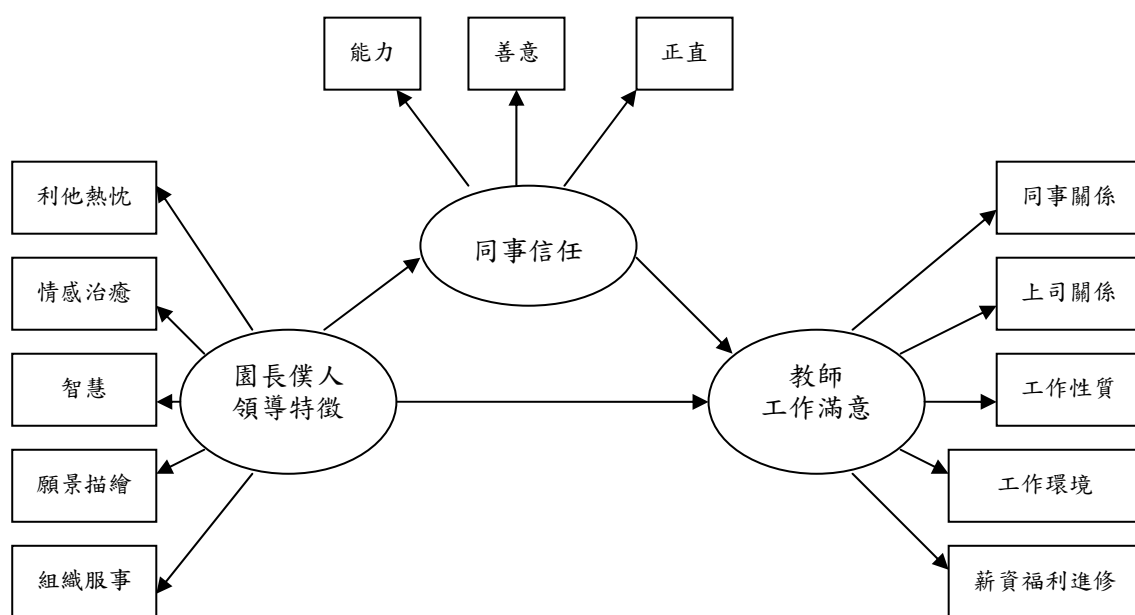


圖 3-2 SEM 模式路徑圖 (一)

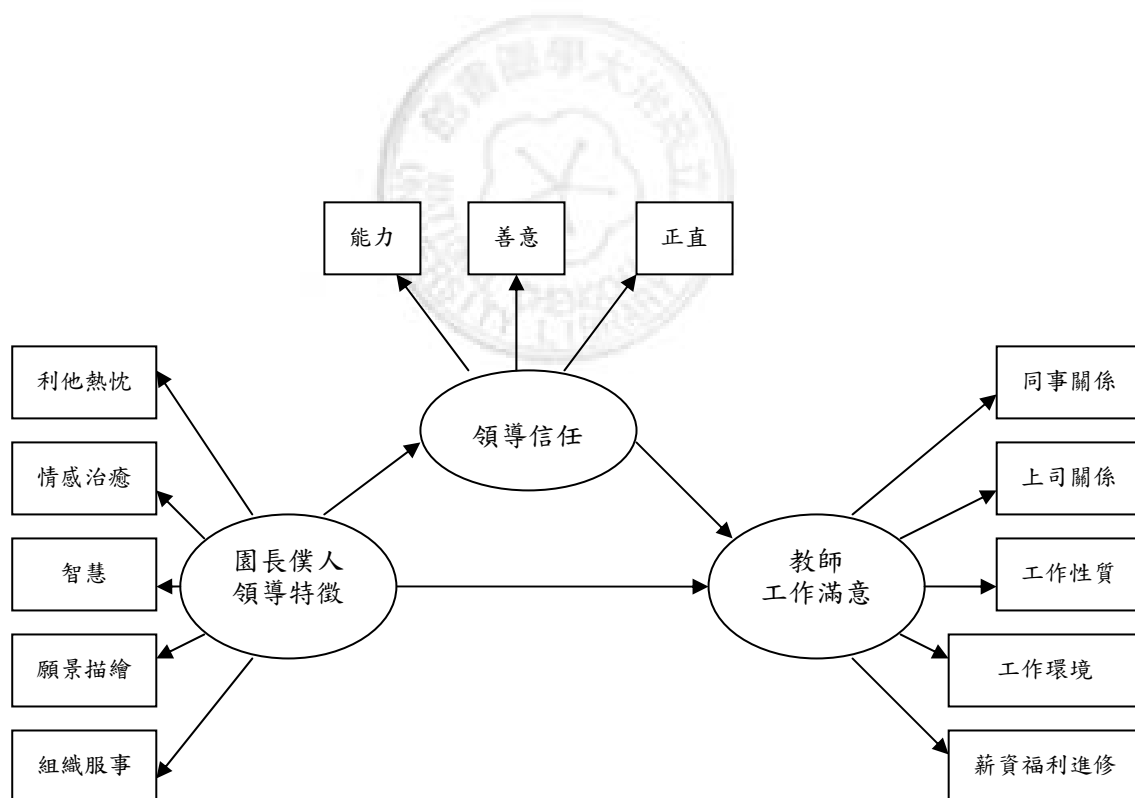


圖 3-3 SEM 模式路徑圖 (二)

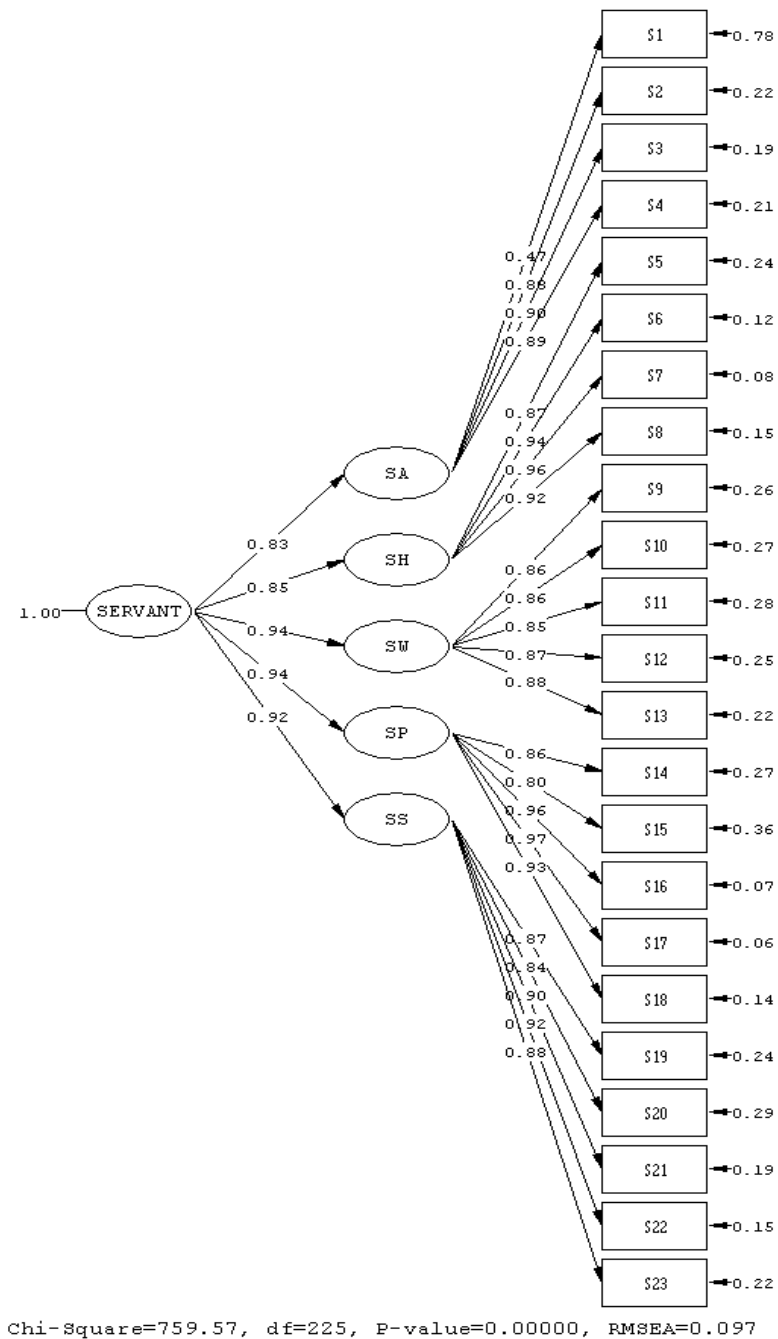
第五節 問卷的信效度檢驗

本研究以驗證性因素分析方法進行問卷的信效度檢驗。Bagozzi 和 Yi(1988)主張不應以單獨的指標來決定模式的適合度，而在評估模式適合度時，宜從基本適配 (preliminary fit)、整體模式適配 (overall model fit)、以及模式內在結構適配 (fit of internal structure of model) 三個層面來分析 (引自高美玲、葉美玲，1999)。本研究首先分析個別問卷的測量模式與回收資料的基本適配與整體模式適配程度，模式調整之後再進行模式內在結構適配度的檢定。指標內容說明如下：

1. 基本適配度主要的評鑑項目有：(1) 不能有負的誤差變異；(2) 誤差變異必須達顯著水準；(3) 不能有很大的標準誤。
2. 整體模式適配度常用的指標則有：(1) χ^2 值建議愈小愈好；(2) χ^2 與其自由度的比值小於 3；(3) 適配度指標 (goodness of fit index, GFI) 大於 0.9；(4) 修正後的適配度指標 (adjusted goodness of fit index, AGFI) 大於 0.9；(5) 比較適配度指標 (comparative fit index, CFI) 大於 0.9；(6) 均方根殘差 (root mean square residual, RMR) 低於 0.05。
3. 模式內在結構適配度係分析模式內估計參數的顯著程度、各指標及潛在變項的信度等，據此判斷模式內在品質，其指標包括：(1) 個別觀察變項信度大於 0.5，個別觀察變項信度反應測量工具衡量研究構念的一致性程度，分析時以 (squared multiple correlation, SMC) 來判斷；(2) 變項的組合信度 (composite reliability, CR) 是其所有觀察變項的信度組成，為構念的觀察變項內部一致性，組合信度值愈高顯示這些觀察變項的一致性愈高，學者建議研究變項的組合信度值須高於 0.6 以上；(3) 變項的變異抽取量 (variance extracted, VE) 是計算潛在變項之各觀察變項對該潛在變項的變異解釋力，若 VE 值愈高表示潛在變項有愈高的信度與收斂效度，學者建議其標準值須大於 0.5。

一、僕人領導問卷

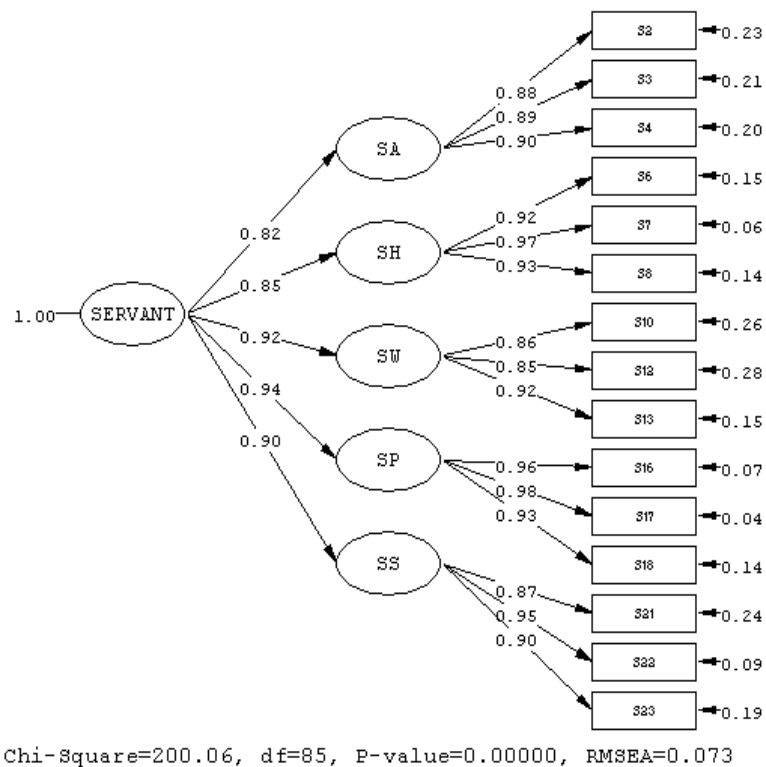
將幼稚園教師僕人領導知覺問卷回收的資料進行初次因素分析後(圖 3-4)，除第 1 題外，其餘題項檢定值顯示基本配適度良好，然而整體模式適配指標顯示此模式仍有調整的空間，模式適配情形普通。



註：SA=利他熱忱；SH=情感療癒；SW=智慧；SP=願景說服；SS=組織服事。

圖 3-4 僕人領導問卷資料初次 CFA

黃芳銘（2006）引用 Kenny 以及 Noar 對 SEM 的主張，認為一個有效構念的觀察變項不必太多，三至四個題項足以建構一個有效的構念。因此，本研究以調整題項的方式來提升問卷測量模式的效度，並試圖找出各因素與測量題項間的最佳組合。僕人領導問卷資料題項調整後的 CFA 見圖 3-5，整體模式適配指標值、模式內在結構適配指標值以及問卷內容，分別呈現於下表 3-6、3-7、3-8。



註：SA=利他熱忱；SH=情感療癒；SW=智慧；SP=願景說服；SS=組織服事。

圖 3-5 僕人領導問卷資料題項調整後 CFA

表 3-6 僕人領導模式調整前後整體模式適配指標比較

適配指標	χ^2	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMR
初始模式	759.57	3.38	0.79	0.75	0.98	0.037
修正模式	200.06	2.35	0.91	0.87	0.99	0.024

表3-7 僕人領導問卷信度分析

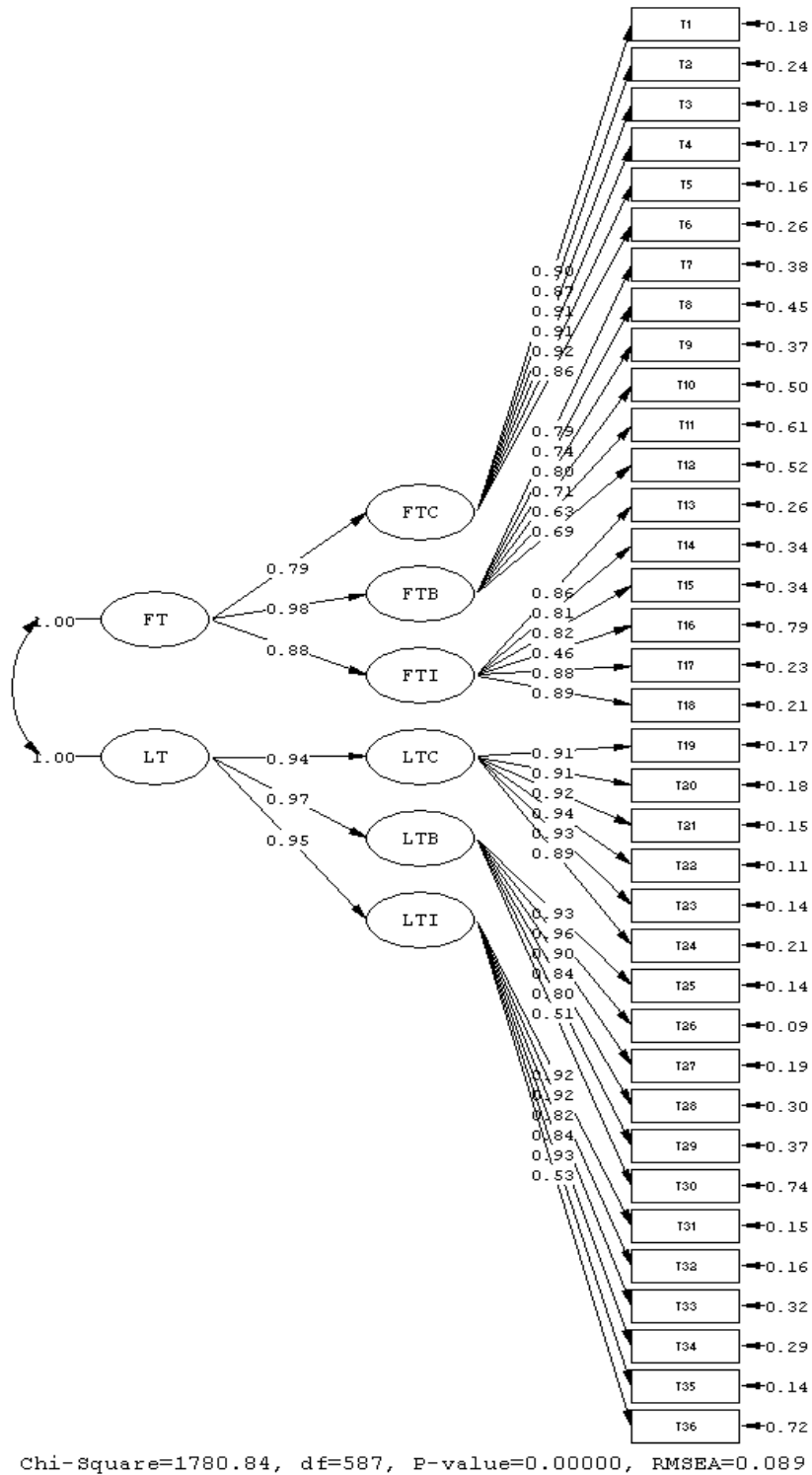
變項	測量變項	因素負荷量	測量標準誤	t值	SMC	路徑關係值	t值	組成信度	變易抽取量
SA	S2	0.88	0.23	8.18	0.77	0.82	13.50	0.91	0.79
	S3	0.89	0.21	7.75	0.79				
	S4	0.90	0.20	7.56	0.80				
SH	S6	0.92	0.15	8.80	0.85	0.85	15.08	0.96	0.88
	S7	0.97	0.06	4.74	0.94				
	S8	0.93	0.14	8.59	0.86				
SW	S10	0.86	0.26	9.01	0.74	0.92	15.18	0.91	0.77
	S12	0.85	0.28	9.20	0.72				
	S13	0.92	0.15	6.78	0.85				
SP	S16	0.96	0.07	7.38	0.93	0.94	18.79	0.97	0.91
	S17	0.98	0.04	5.41	0.96				
	S18	0.93	0.14	9.70	0.86				
SS	S21	0.87	0.24	9.33	0.76	0.90	15.08	0.93	0.83
	S22	0.95	0.09	5.48	0.91				
	S23	0.90	0.19	8.67	0.81				

表3-8 題項調整後的僕人領導問卷內容

潛在變項	觀察變項	
利他熱忱	S2	園長會在他能力範圍內盡量幫助他人
	S3	園長會為了實現他人的需求而不去計較自己的得失
	S4	園長願意為了他人去做他職責以外的事
情感治癒	S6	園長擅長於幫助我處理我的情緒問題
	S7	園長有辦法幫助我平復情緒
	S8	園長能夠幫助我心情好轉
智慧	S10	園長的優點之一就是能夠預測園務會議決策事項執行後的結果
	S12	園長似乎對幼稚園裡的每件事都了然於心
	S13	園長好像總能預料到將會發生什麼事
願景說服	S16	園長很有說服力
	S17	園長很能說服我去做事
	S18	園長有說服我的天賦
組織服事	S21	園長看出幼稚園有貢獻社會的潛能
	S22	園長能夠激發我們在幼稚園裡的群體意識
	S23	園長正為了幼稚園能對未來發揮更大的影響力在持續作準備

二、組織信任問卷

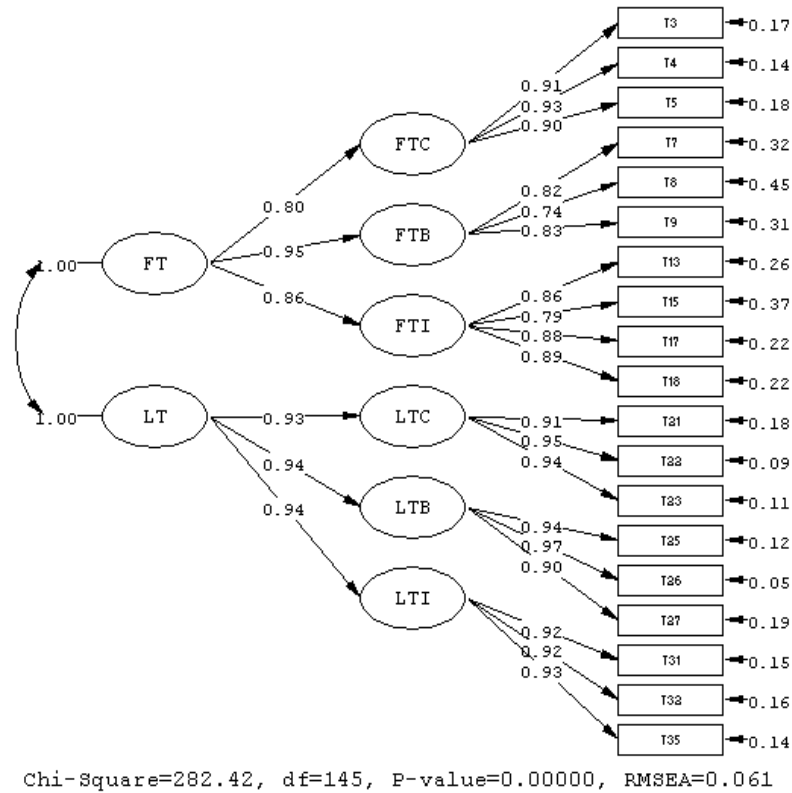
組織信任問卷回收資料的初次驗證性因素分析結果呈現於圖 3-6，基本配適度良好，整體模式適配指標顯示此模式仍有調整的空間。



註：FTC=同事能力信任;FTB=同事善意信任;FTI=同事正直信任;LTC=領導能力信任;LTB=領導善意信任;LTI=領導正直信任。

圖 3-6 組織信任問卷資料初次 CFA

為求各因素與測量題項間的最佳組合，茲將題項重新調整後再次進行 CFA。 LISREL 執行後的結果如圖 3-7 所示。調整後的整體模式適配指標值、模式內在結構適配指標值以及問卷內容，分別呈現於下表 3-9、3-10、3-11。



註：FTC=同事能力信任;FTB=同事善意信任;FTI=同事正直信任;LTC=領導能力信任;LTB=領導善意信任;LTI=領導正直信任。

圖 3-7 組織信任問卷資料題項調整後 CFA

表 3-9 組織信任模式調整前後整體模式適配指標比較

適配指標	χ^2	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMR
初始模式	1780.84	3.03	0.72	0.68	0.97	0.037
修正模式	282.42	1.95	0.90	0.86	0.99	0.025

表3-10 組織信任問卷信度分析

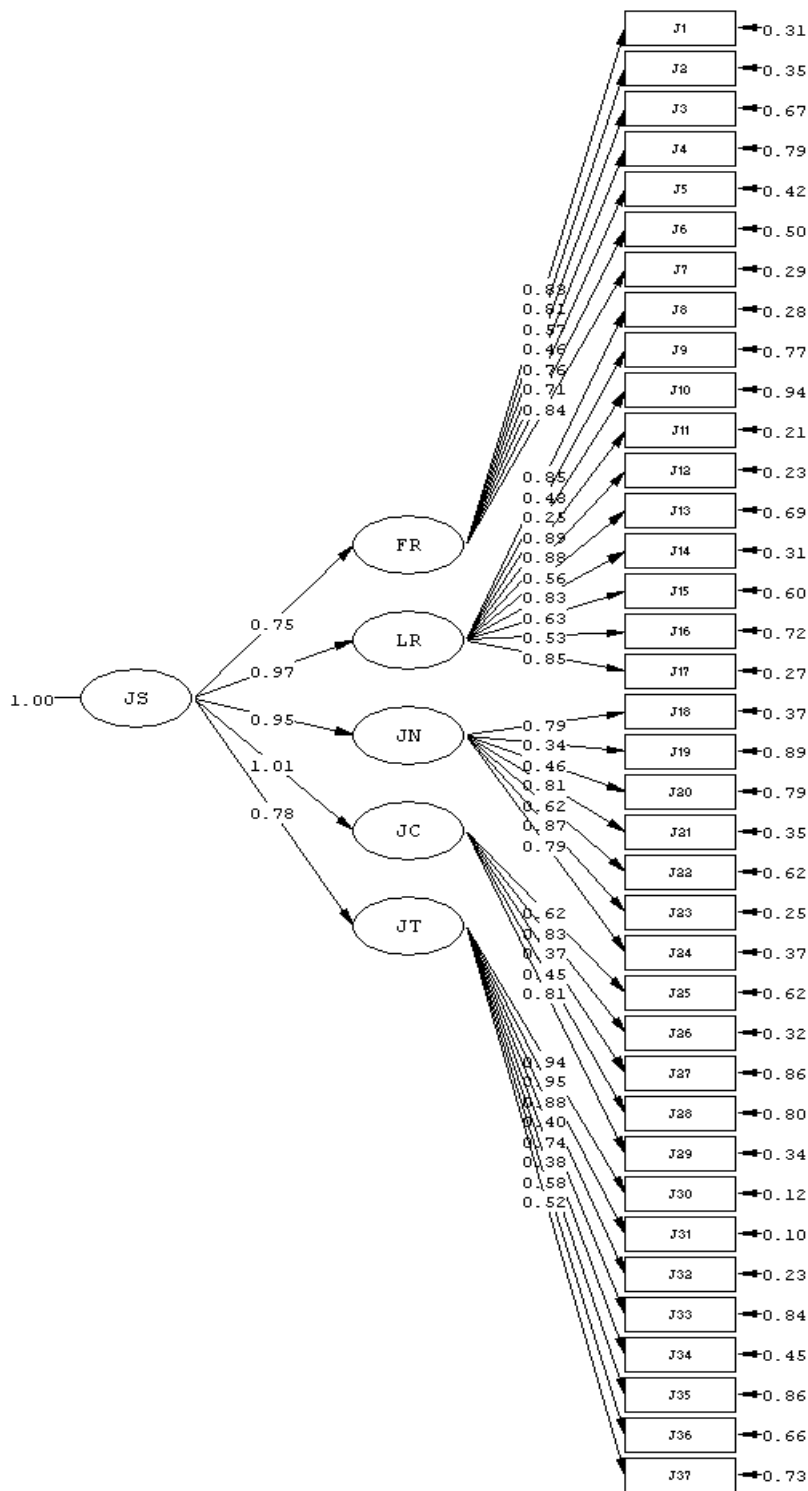
變項	測量變項	因素負荷量	測量標準誤	t值	SMC	路徑關係值	t值	組成信度	變易抽取量
FTC	T3	0.91	0.17	7.64	0.83	0.80	13.28	0.94	0.93
	T4	0.93	0.14	6.91	0.86				
	T5	0.90	0.18	8.05	0.82				
FTB	T7	0.82	0.32	8.24	0.68	0.95	14.05	0.84	0.64
	T8	0.74	0.45	9.60	0.55				
	T9	0.83	0.31	8.11	0.69				
FTI	T13	0.86	0.26	8.77	0.74	0.86	13.68	0.92	0.73
	T15	0.79	0.37	9.85	0.63				
	T17	0.88	0.22	8.17	0.78				
	T18	0.89	0.22	8.15	0.78				
LTC	T21	0.91	0.18	9.22	0.82	0.93	16.75	0.95	0.87
	T22	0.95	0.09	6.69	0.91				
	T23	0.94	0.11	7.65	0.89				
LTB	T25	0.94	0.12	8.27	0.88	0.94	17.83	0.96	0.88
	T26	0.97	0.05	5.04	0.95				
	T27	0.90	0.19	9.72	0.81				
LTI	T31	0.92	0.15	8.11	0.85	0.94	17.28	0.94	0.93
	T32	0.92	0.16	8.34	0.84				
	T35	0.93	0.14	7.86	0.86				

表 3-11 題項調整後的組織信任問卷內容

潛在變項		觀察變項	
同事信任	能力	T3	我相信幼稚園的同事能夠完成他們預定的工作目標
		T4	我相信幼稚園的同事能夠正確地完成他們的工作
		T5	我對於幼稚園同事的專業技能很有信心
	善意	T7	我覺得幼稚園同事之間可以自由地分享彼此的想法、感覺和期望
		T8	如果同事當中有人離職，我們會因為不能再和他共事而感到失落
		T9	我覺得當我在工作中遭遇困難時，幼稚園的同事會願意伸出援手
	正直	T13	我覺得幼稚園裡大多數的同事都能夠說話算話、說到做到
		T15	我覺得在幼稚園裡即使實話並不中聽，但是大家還是會實話實說
		T17	我相信幼稚園裡的同事會公平地對待他人
T18		我相信幼稚園裡的同事對待我的方式是沒有隱瞞且坦誠的	
領導信任	能力	T21	我覺得園長有能力做好園長該做的工作
		T22	我對於園長幼稚園管理方面的專業技能很有信心
		T23	我覺得園長能經由園務的決策而把幼稚園經營得很好
	善意	T25	我覺得園長很關心我的福利
		T26	我覺得園長重視我的需求
		T27	我覺得園長會關注什麼對我才是重要的
	正直	T31	我覺得園長會公平待人
		T32	我覺得園長有強烈的正義感
		T35	我覺得園長說話算話、說到做到

三、工作滿意問卷

將工作滿意問卷資料進行初次因素分析的結果(圖3-8)，檢定值顯示基本適配與整體模式適配程度皆不理想，模式適配情形不良。

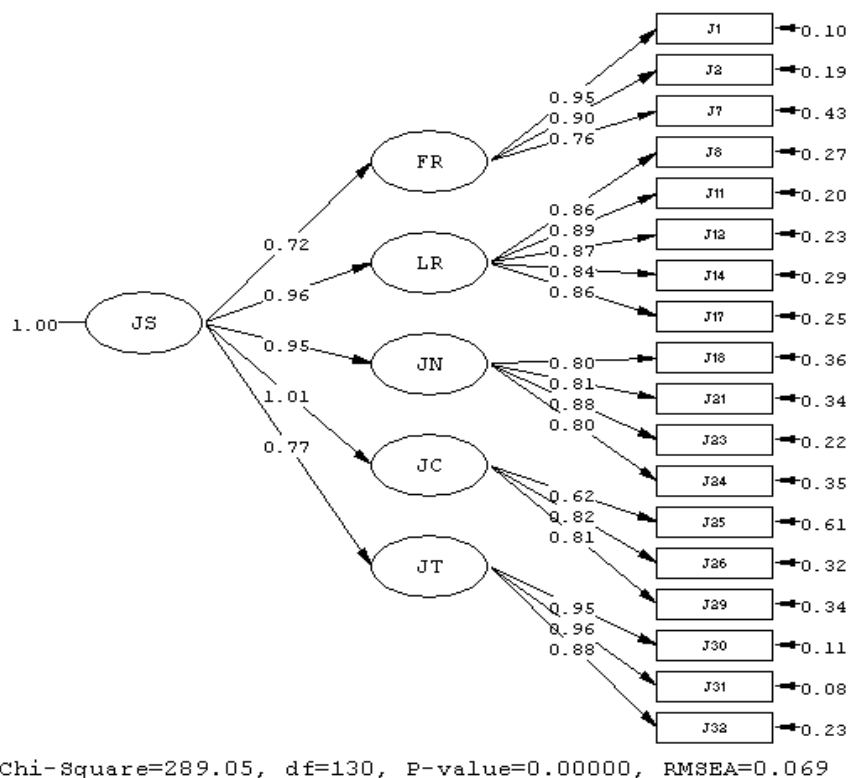


Chi-Square=3768.58, df=624, P-value=0.00000, RMSEA=0.141

註：FR=同事關係;LR=上司關係;JN=工作性質;JC=工作環境;JT=工作薪資待遇與進修。

圖 3-8 工作滿意問卷資料初次 CFA

題項重新調整後再次進行 CFA。LISREL 執行後的結果如圖 3-9 所示。調整後的整體模式適配指標值、模式內在結構適配指標值以及問卷內容，分別呈現於下表 3-12、3-13、3-14。



註：LR=上司關係;JN=工作性質;JC=工作環境;JT=工作薪資待遇與進修。

圖 3-9 工作滿意問卷資料題項調整後 CFA

表 3-12 工作滿意模式調整前後整體模式適配指標比較

問卷模式	χ^2	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMR
初始模式	3768.58	6.04	0.56	0.50	0.94	0.088
修正模式	289.05	2.22	0.89	0.85	0.99	0.025

表3-13 工作滿意問卷信度分析

變項	測量變項	因素負荷量	測量標準誤	t值	SMC	路徑關係值	t值	組成信度	變易抽取量
FR	J1	0.95	0.10	4.11	0.90	0.72	12.19	0.90	0.76
	J2	0.90	0.19	6.92	0.81				
	J7	0.76	0.43	10.22	0.57				
LR	J8	0.86	0.27	9.75	0.73	0.96	15.93	0.94	0.75
	J11	0.89	0.20	9.09	0.80				
	J12	0.87	0.23	9.47	0.77				
	J14	0.84	0.29	9.96	0.71				
JN	J18	0.80	0.36	9.84	0.64	0.95	14.29	0.89	0.68
	J21	0.81	0.34	9.71	0.66				
	J23	0.88	0.22	8.31	0.78				
	J24	0.80	0.35	9.80	0.65				
JC	J25	0.62	0.61	10.87	0.39	1.01	10.96	0.80	0.58
	J26	0.86	0.32	9.27	0.68				
	J29	0.81	0.34	9.49	0.66				
JT	J30	0.95	0.11	6.60	0.89	0.77	13.62	0.94	0.76
	J31	0.96	0.08	5.23	0.92				
	J32	0.88	0.23	9.69	0.77				

表 3-14 題項調整後的工作滿意問卷內容

潛在變項	觀察變項	
同事關係	在幼稚園裡，我大部分的同事都....	
	J1	關心我
	J2	鼓勵並支持我
	J7	可以愉快地一起工作
上司關係	在幼稚園裡，我的園長	
	J8	尊重我的工作
	J11	提供有用的幫助
	J12	徵求我的意見
	J14	鼓勵我試驗新點子
J17	很會令人引發潛能	
工作性質	在幼稚園裡，我的工作本身...	
	J18	很受學生家長尊重
	J21	對幼兒的學習有很大的幫助。
	J23	讓我有成就感
J24	大多可以由我自己滿意地控制	
工作環境	在幼稚園裡，我的工作環境...	
	J25	時間很有彈性
	J26	很容易找到我要的東西
	J29	園裡的政策和工作程序很清楚

表 3-14 題項調整後的工作滿意問卷內容 (續)

潛在變項	觀察變項	
薪資福利 和進修	在幼稚園裡，我的工作待遇和進修...	
	J30	待遇算是很好
	J31	以我的背景和能力來說，待遇算是不錯
	J32	和我的同業比起來，待遇算是不錯

綜合上述基本適配與模式內在結構適配程度的評鑑分析結果，除工作滿意問卷中第25題的SMC值低於0.5之外，其餘指數值均符合或接近評量的標準。而在整體模式適配指標中，雖然AGFI指數未達0.90之標準，然而有學者認為以大於0.90作為模式的適配標準似乎太過保守 (Bagozzi & Yi, 1988；引自鄭仁偉、黎士群，2001)。因此，大體而言，研究三組問卷題項調整後的模式適配程度屬合理範圍。



