

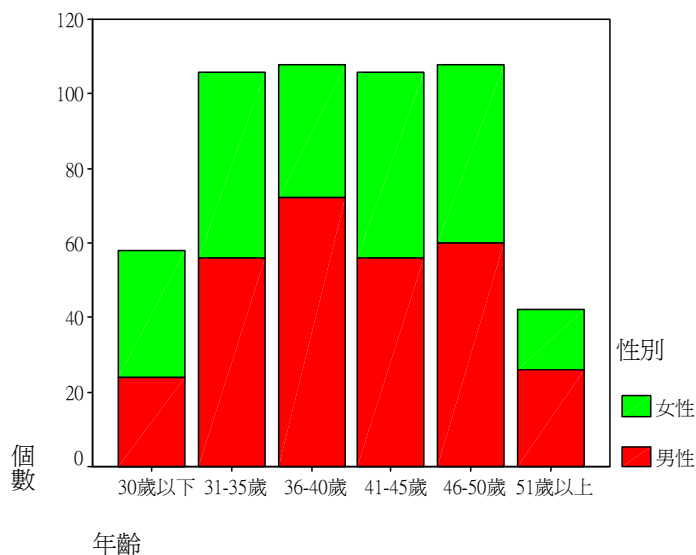
第五章 調查結果分析

第一節 樣本特性分析

樣本特性依據問卷之基本資料（性別、年齡、職位身分、採購年資及官等）加以分析，以長條圖之圖形分析以及交叉表之分析，並探求其特性而以文字加以敘述，其樣本特性依序說明如下：

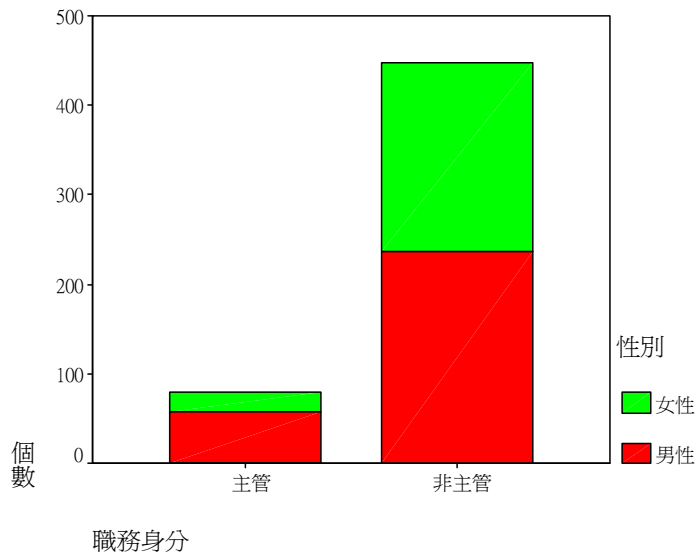
一、圖形分析

（一）性別與年齡（圖 5.1）



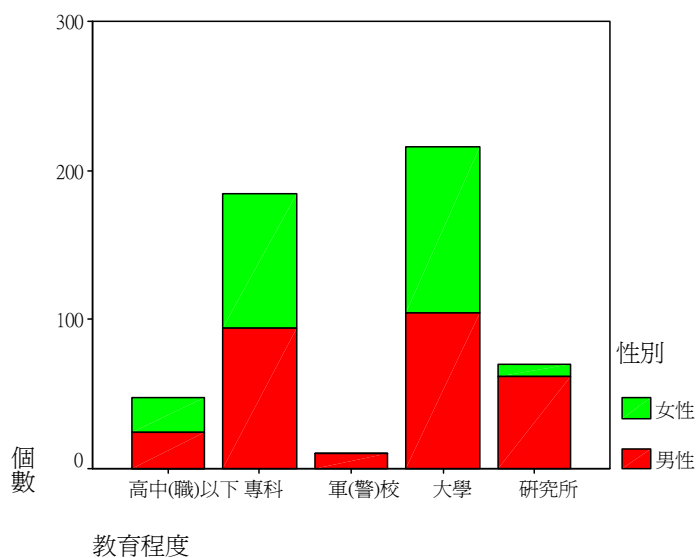
採購人員之年齡介於 31 歲至 50 歲最多，除 30 歲以下之年齡層外，每一年齡層的男性皆多於女性，其中又以 36~40 歲之比率最大。

(二) 性別與職務身分 (圖 5.2)



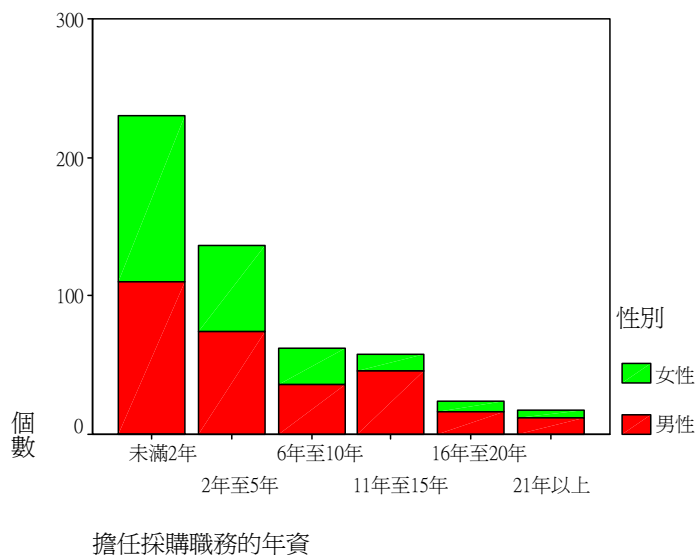
非主管職務之男、女比率相差不大，但主管職務之男性大於女性之比率卻相當大，顯示採購業務之主管，男性佔較大優勢。

(三) 性別與教育程度 (圖 5.3)



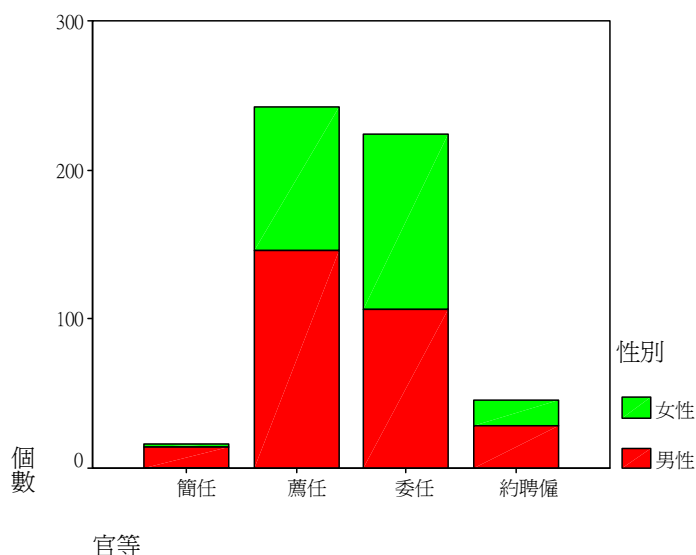
女性之採購人員皆非軍警人員轉任，具有研究所學歷者，男性人數大於女性人數甚多，其餘教育程度，男、女人數相當。

(四) 性別與採購年資 (圖 5.4)



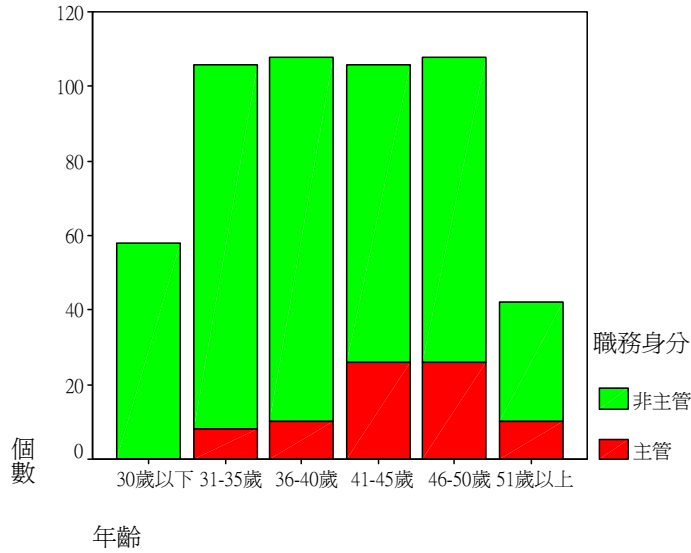
採購年資方面，男性大於女性人數有逐漸增加現象；擔任採購工作之人員則隨年資增加而逐漸減少。

(五) 性別與官等 (圖 5.5)



女性擔任採購職務，人數隨官等的遞升而遞減，尤其在簡任級之官等遞減的比率相當大，顯示女性較不願意或較不適合擔任採購職務。

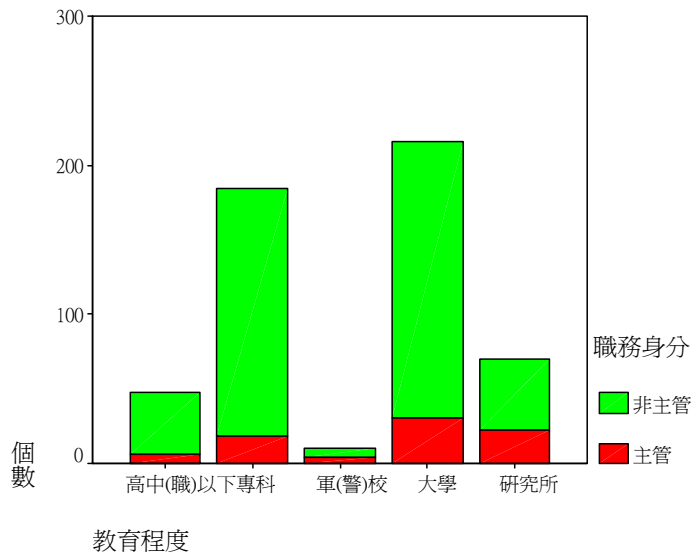
(六) 職務身分與年齡 (圖 5.6)



年齡層介於 41 歲至 50 歲之主管人數最多，30 歲以下之年齡層則無人擔任主管。

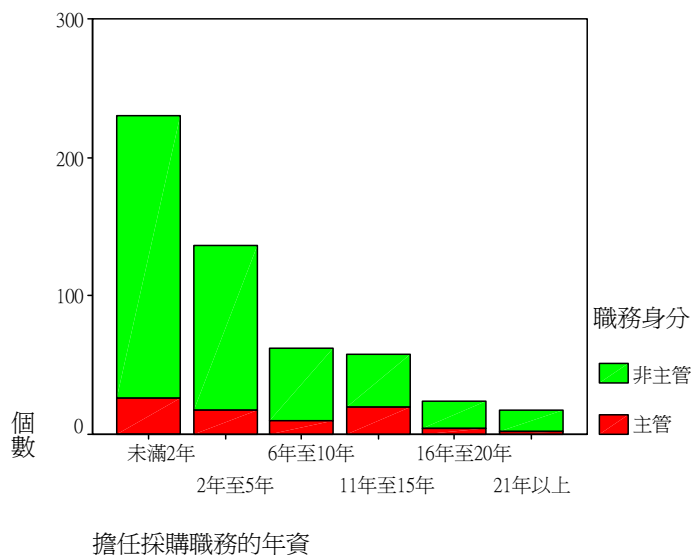
採購人員平均分配在 31 歲至 50 歲之間。

(七) 職務身分與教育程度 (圖 5.7)



教育程度具研究所及大學學歷者佔一半比率，再加上專科學歷則有約 90% 人數，顯示採購人員學歷普遍偏高。

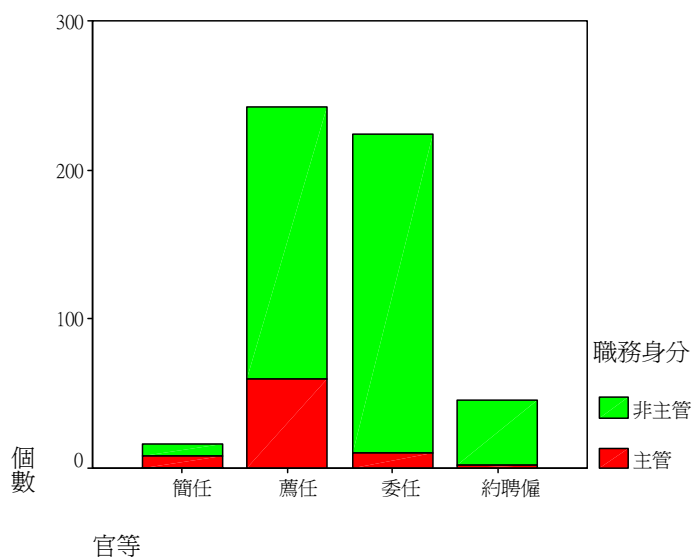
(八) 職務與身分與採購年資 (圖 5.8)



採購人數隨年資增加而遞減，且採購年資在 2 年以下者佔近 50%，顯示採購人員之離職率頗高。

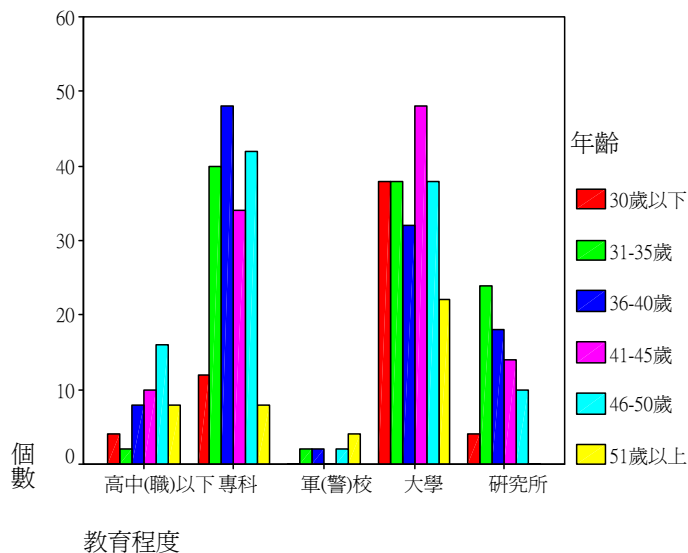
主管之採購年資以 11 年至 15 年層次之人數最多且佔比率最大。

(九) 職務身分與官等 (圖 5.9)



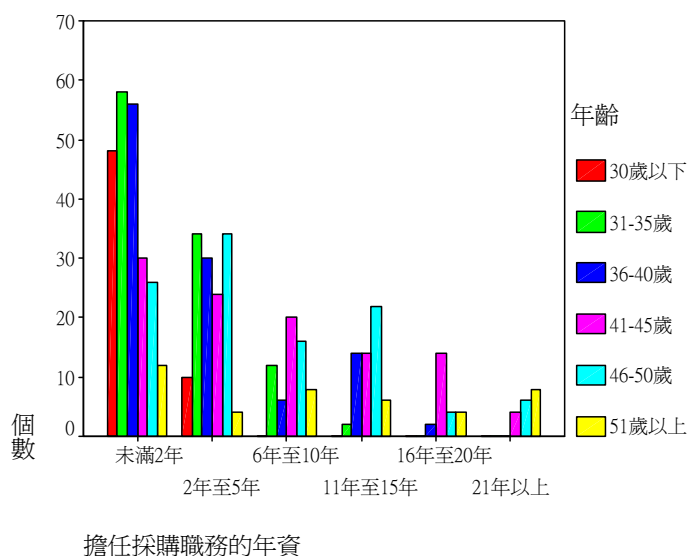
主管所佔比率隨官等的增加而遞增，其中又以薦任級官等之主管人數最多。

(十) 年齡與教育程度 (圖 5.10)



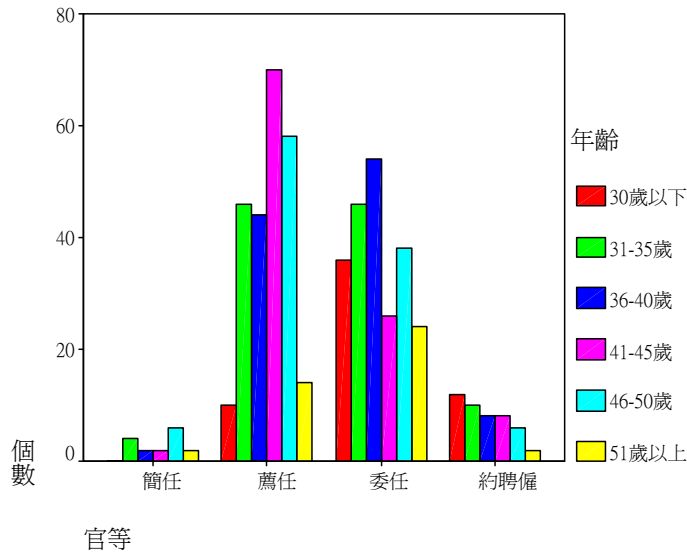
研究所學歷者，隨年齡的遞減而遞增，且皆在 50 歲以下，顯示高學歷有年輕化現象。

(十一) 年齡與採購年資 (圖 5.11)



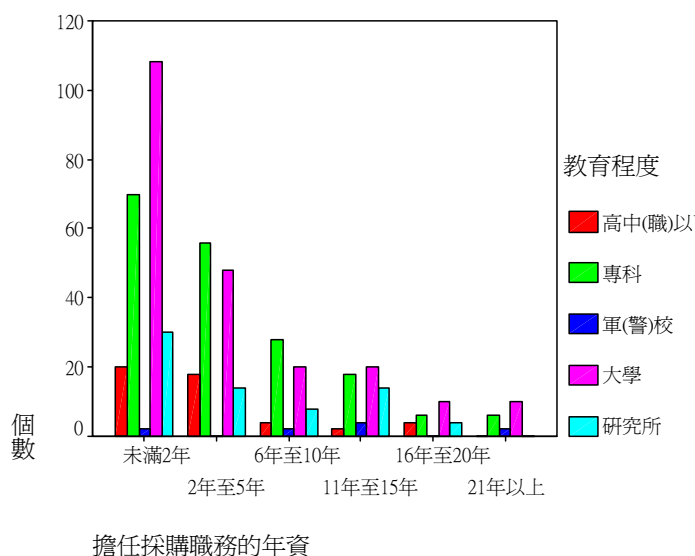
41 歲以上而擔任採購年資未滿 2 年者，佔該採購年資約 30%，擔任採購年資 2 至 5 年者，佔該年齡層則約 45%，顯示有許多中年以上公務員轉換跑道加入採購工作。

(十二) 年齡與官等 (圖 5.12)



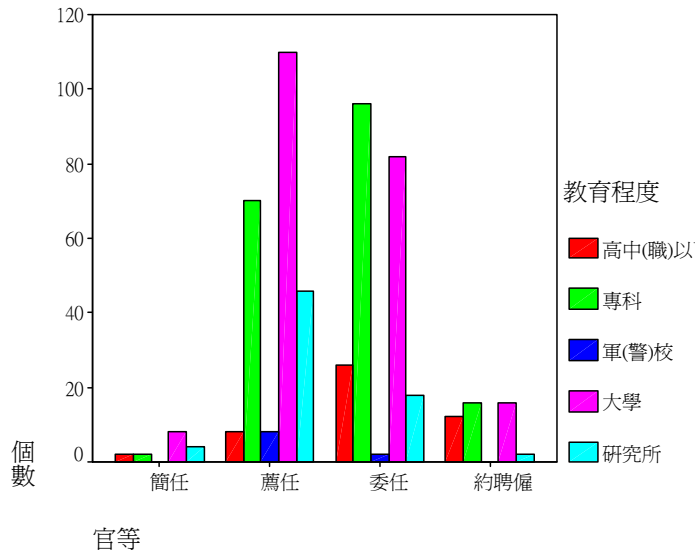
簡任級以 46~50 歲人數最多，薦任級以 41~50 歲人數最多，委任級則以 31~40 歲人數最多。

(十三) 教育程度與採購年資 (圖 5.13)



採購年資未滿 2 年者之學歷最高，其研究所、大學及專科皆高於其他採購年資，尤其以大學程度高出最多，顯示採購工作之新加入伙伴教育程度頗高（大學及研究所佔 60%）。

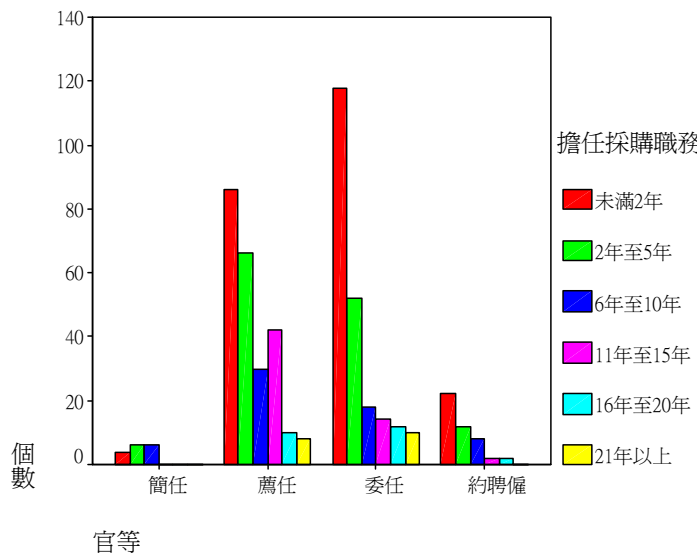
(十四) 教育程度與官等 (圖 5.14)



薦任級大學人數多於專科，而委任級大學人數少於專科。

研究所程度在各官等皆有，而以薦任級最多、委任級次之。

(十五) 採購年資與官等 (圖 5.15)



簡任級的採購人員其採購年資皆低於 10 年，顯示其普遍由非採購人員升任者多；薦任級及委任級的採購年資在 5 年以下者，則佔其官等近 70%，顯示跳離採購工作者頗多。

二、交叉分析

(一) 年齡、性別、職務身分之交叉分析 (表 5.1)

年齡 * 性別 * 職務身分 交叉表

個數			性別		總和
職務身分	年齡		男性	女性	
主管	31-35歲		3	4	7
	36-40歲		10		10
	41-45歲		12	13	25
	46-50歲		23	2	25
	51歲以上		8	2	10
	總和		56	21	77
非主管	30歲以下		23	32	55
	31-35歲		51	44	95
	36-40歲		56	35	91
	41-45歲		43	36	79
	46-50歲		34	45	79
	51歲以上		16	13	29
總和		223	205	428	

女性主管集中在 41~45 歲年齡層 (13 人)，而男性主管則以 46~50 歲年齡層 (23 人) 佔大多數，主管人數男性 (56 人) 為女性 (21 人) 將近 3 倍，顯示女性升為採購主管較為困難，且擔任時間時不長。非主管部分其年齡層分配較平均，且男、女人數相差不多。

(二) 年齡、性別、教育程度之交叉分析 (表 5.2)

年齡 * 性別 * 教育程度 交叉表

個數			性別		總和
教育程度	年齡		男性	女性	
高中(職)以下	年齡	30歲以下		4	4
		31-35歲	2		2
		36-40歲	5	2	7
		41-45歲	2	8	10
		46-50歲	9	6	15
		51歲以上	3	4	7
	總和		21	24	45
專科	年齡	30歲以下	8	3	11
		31-35歲	12	28	40
		36-40歲	29	16	45
		41-45歲	20	13	33
		46-50歲	15	25	40
		51歲以上	6	2	8
	總和		90	87	177
軍(警)校	年齡	31-35歲	2		2
		36-40歲	2		2
		46-50歲	2		2
		51歲以上	4		4
	總和		10		10
大學	年齡	30歲以下	12	25	37
		31-35歲	21	15	36
		36-40歲	12	17	29
		41-45歲	21	26	47
		46-50歲	22	16	38
		51歲以上	11	9	20
	總和		99	108	207
研究所	年齡	30歲以下	3		3
		31-35歲	17	5	22
		36-40歲	18		18
		41-45歲	12	2	14
		46-50歲	9		9
	總和		59	7	66

高中、專科及大學學歷之男、女人數，各相差無幾，且在各年齡層分配較平均，但研究所學歷之男、女人數（男 59 人、女 7 人）則相差 8 倍強，可見高學歷之女性較不願擔任採購工作，尤其以研究所女性最多。

(三) 年齡、性別、採購年資之交叉分析 (表 5.3)

年齡 * 性別 * 擔任採購職務的年資 交叉表

個數		性別		總和	
擔任採購職務的年資		男性	女性		
未滿2年	年齡	30歲以下	17	28	45
		31-35歲	32	24	56
		36-40歲	30	23	53
		41-45歲	14	16	30
		46-50歲	8	18	26
		51歲以上	5	6	11
	總和	106	115	221	
2年至5年	年齡	30歲以下	6	4	10
		31-35歲	17	16	33
		36-40歲	18	10	28
		41-45歲	10	14	24
		46-50歲	15	17	32
		51歲以上	4	4	8
	總和	70	61	131	
6年至10年	年齡	31-35歲	5	6	11
		36-40歲	5	0	5
		41-45歲	12	8	20
		46-50歲	10	6	16
		51歲以上	1	5	6
	總和	33	25	58	
11年至15年	年齡	31-35歲	0	2	2
		36-40歲	11	2	13
		41-45歲	10	4	14
		46-50歲	18	2	20
		51歲以上	4	2	6
	總和	43	12	55	
16年至20年	年齡	36-40歲	2	0	2
		41-45歲	7	5	12
		46-50歲	2	2	4
		51歲以上	4	0	4
	總和	15	7	22	
21年以上	年齡	41-45歲	2	2	4
		46-50歲	4	2	6
		51歲以上	6	2	8
	總和	12	6	18	

採購年資 5 年以下各年齡層之男、女人數比率相差不大，但年資在 6 年以上者，有逐漸加大趨勢，其中又以 11~15 年相差最大，顯示擔任採購年資超過 5 年後而離開者，女性比男性多出 2 倍。

(四) 年齡、性別、官等之交叉分析 (表 5.4)

年齡 * 性別 * 官等 交叉表

個數			性別		總和
官等			男性	女性	
簡任	年齡	31-35歲	4		4
		36-40歲	2		2
		41-45歲	2		2
		46-50歲	5		5
		51歲以上		2	2
	總和		13	2	15
薦任	年齡	30歲以下	6	4	10
		31-35歲	22	21	43
		36-40歲	29	12	41
		41-45歲	35	33	68
		46-50歲	35	21	56
	51歲以上	12	2	14	
總和		139	93	232	
委任	年齡	30歲以下	11	22	33
		31-35歲	20	25	45
		36-40歲	32	19	51
		41-45歲	14	12	26
		46-50歲	13	24	37
	51歲以上	11	11	22	
總和		101	113	214	
約聘僱	年齡	30歲以下	6	6	12
		31-35歲	8	2	10
		36-40歲	3	4	7
		41-45歲	4	4	8
		46-50歲	4	2	6
	51歲以上	1		1	
總和		26	18	44	

簡任級男性為女性的 6.5 倍，薦任級之採購人員男性佔 6 成、女性佔 4 成，委任級則男、女相差不多，顯示較高官等之採購人員，男性多於女性。薦任級年齡層 36~40 歲以及 51 歲以上之男性多於女性且相差較多，委任級年齡層 30 歲以下、36~40 歲以及 46~50 歲之女性多於男性且相差較多。

(五) 年齡、職務身分、教育程度之交叉分析 (表 5.5)

年齡 * 職務身分 * 教育程度 交叉表

個數			職務身分		總和
教育程度			主管	非主管	
高中(職)以下	年齡	30歲以下		4	4
		31-35歲		2	2
		36-40歲		7	7
		41-45歲		10	10
		46-50歲	6	9	15
		51歲以上		7	7
	總和		6	39	45
專科	年齡	30歲以下		11	11
		31-35歲		40	40
		36-40歲	4	41	45
		41-45歲	11	22	33
		46-50歲	2	38	40
	51歲以上		8	8	
總和		17	160	177	
軍(警)校	年齡	31-35歲		2	2
		36-40歲		2	2
		46-50歲		2	2
	51歲以上	4		4	
總和		4	6	10	
大學	年齡	30歲以下		37	37
		31-35歲	2	34	36
		36-40歲	2	27	29
		41-45歲	10	37	47
		46-50歲	10	28	38
	51歲以上	6	14	20	
總和		30	177	207	
研究所	年齡	30歲以下		3	3
		31-35歲	5	17	22
		36-40歲	4	14	18
		41-45歲	4	10	14
	46-50歲	7	2	9	
總和		20	46	66	

高中程度之主管全部分佈在 46~50 歲年齡層，軍（警）校之主管則全部在 51 歲以上，顯示此二種教育程度之主管，皆為早期投入採購行列，才有機會升為主管。31~35 歲主管者，其教育程度為研究所 5 人、大學 2 人，其餘教育程度則無，顯示年輕主管須有高學歷。

(六) 年齡、職務身分、採購年資之交叉分析 (表 5.6)

年齡 * 職務身分 * 擔任採購職務的年資 交叉表

擔任採購職務的年資			職務身分		總和
			主管	非主管	
未滿2年	年齡	30歲以下		45	45
		31-35歲	4	52	56
		36-40歲	4	49	53
		41-45歲	12	18	30
		46-50歲	6	20	26
		51歲以上		11	11
	總和		26	195	221
2年至5年	年齡	30歲以下		10	10
		31-35歲	1	32	33
		36-40歲		28	28
		41-45歲	6	18	24
		46-50歲	8	24	32
	51歲以上	2	2	4	
總和		17	114	131	
6年至10年	年齡	31-35歲		11	11
		36-40歲		5	5
		41-45歲	2	18	20
		46-50歲	6	10	16
	51歲以上	2	4	6	
總和		10	48	58	
11年至15年	年齡	31-35歲	2		2
		36-40歲	6	7	13
		41-45歲	2	12	14
		46-50歲	5	15	20
	51歲以上	4	2	6	
總和		19	36	55	
16年至20年	年齡	36-40歲		2	2
		41-45歲	3	9	12
		46-50歲		4	4
	51歲以上		4	4	
總和		3	19	22	
21年以上	年齡	41-45歲		4	4
		46-50歲		6	6
	51歲以上	2	6	8	
總和		2	16	18	

採購年資6年以上而為主管身份計34人，佔主管人數(77人)44.2%，為非主管身份則為119人，佔非主管人數(428人)27.8%，顯見非主管之資深採購人員(6年以上)離開採購工作較多，且為資深主管的

1.6 倍。

(七) 年齡、職務身分、官等之交叉分析 (表 5.7)

年齡 * 職務身分 * 官等 交叉表

個數			職務身分		總和
官等			主管	非主管	
簡任	年齡	31-35歲		4	4
		36-40歲	2		2
		41-45歲		2	2
		46-50歲	4	1	5
		51歲以上	2		2
	總和		8	7	15
薦任	年齡	30歲以下		10	10
		31-35歲	5	38	43
		36-40歲	8	33	41
		41-45歲	21	47	68
		46-50歲	17	39	56
	51歲以上	6	8	14	
總和		57	175	232	
委任	年齡	30歲以下		33	33
		31-35歲		45	45
		36-40歲		51	51
		41-45歲	4	22	26
		46-50歲	4	33	37
	51歲以上	2	20	22	
總和		10	204	214	
約聘僱	年齡	30歲以下		12	12
		31-35歲	2	8	10
		36-40歲		7	7
		41-45歲		8	8
		46-50歲		6	6
	51歲以上		1	1	
總和		2	42	44	

薦任級之主管及非主管其年齡層以 41~45 歲最多 (68 人)，委任級主管之年齡皆大於 41 歲，且人數只為薦任級人數 約 1/6 倍；委任級非主管人數，則各年齡層較為平均，且與薦任級非主管人數相差不大 (1.16 倍)。

(八) 教育程度、職務身分、年齡之交叉分析 (表 5.8)

教育程度 * 職務身分 * 年齡 交叉表

個數			職務身分		總和
年齡	教育程度		主管	非主管	
30歲以下	教育程度	高中(職)以下		4	4
		專科		11	11
		大學		37	37
		研究所		3	3
	總和			55	55
31-35歲	教育程度	高中(職)以下		2	2
		專科		40	40
		軍(警)校		2	2
		大學	2	34	36
	研究所	5	17	22	
總和		7	95	102	
36-40歲	教育程度	高中(職)以下		7	7
		專科	4	41	45
		軍(警)校		2	2
		大學	2	27	29
	研究所	4	14	18	
總和		10	91	101	
41-45歲	教育程度	高中(職)以下		10	10
		專科	11	22	33
		大學	10	37	47
		研究所	4	10	14
總和		25	79	104	
46-50歲	教育程度	高中(職)以下	6	9	15
		專科	2	38	40
		軍(警)校		2	2
		大學	10	28	38
	研究所	7	2	9	
總和		25	79	104	
51歲以上	教育程度	高中(職)以下		7	7
		專科		8	8
		軍(警)校	4		4
		大學	6	14	20
總和		10	29	39	

31~35 歲主管之學歷最主要為研究所 (5 人、71%)，36~45 歲主管學歷平均分配在專科及大學程度 (27 人、77%)，但 46~50 歲主管學歷則以大學及研究所居多 (17 人、68%)。可見高年齡的採購人員，亦有很多大學以上之高學歷者，約佔 45%。

(九) 教育程度、職務身分、採購年資之交叉分析 (表 5.9)

教育程度 * 職務身分 * 擔任採購職務的年資 交叉表

個數			職務身分		總和
擔任採購職務的年資			主管	非主管	
未滿2年	教育程度	高中(職)以下	2	17	19
		專科	6	63	69
		軍(警)校		2	2
		大學	12	91	103
	研究所	6	22	28	
	總和		26	195	221
2年至5年	教育程度	高中(職)以下	4	13	17
		專科	2	51	53
		大學	6	42	48
		研究所	5	8	13
	總和		17	114	131
6年至10年	教育程度	高中(職)以下		3	3
		專科	4	23	27
		軍(警)校		2	2
		大學	6	12	18
	研究所		8	8	
	總和		10	48	58
11年至15年	教育程度	高中(職)以下		2	2
		專科	4	13	17
		軍(警)校	2	2	4
		大學	6	13	19
	研究所	7	6	13	
	總和		19	36	55
16年至20年	教育程度	高中(職)以下		4	4
		專科	1	4	5
		大學		9	9
	研究所	2	2	4	
	總和		3	19	22
21年以上	教育程度	專科		6	6
		軍(警)校	2		2
	大學		10	10	
	總和		2	16	18

教育程度為大學及專科而採購年資未滿 2 年者，非主管為主管的 8.6 倍 (154 人、18 人)，採購年資 2~5 年者為 11.6 倍 (93 人、8 人)，採購年資 6~10 年者為 3.5 倍 (35 人、10 人)，採購年資 11~15 年者為 2.6 倍 (26 人、10 人)，顯示高學歷者其採購年資愈久，成為採購主管愈高。

(十) 教育程度、職務身分、官等之交叉分析 (表 5.10)

教育程度 * 職務身分 * 官等 交叉表

個數			職務身分		總和
官等			主管	非主管	
簡任	教育程度	高中(職)以下		1	1
		專科		2	2
		大學	6	2	8
		研究所	2	2	4
	總和		8	7	15
薦任	教育程度	高中(職)以下	4	4	8
		專科	15	51	66
		軍(警)校	4	4	8
		大學	20	86	106
	研究所	14	30	44	
總和		57	175	232	
委任	教育程度	高中(職)以下	2	24	26
		專科	2	91	93
		軍(警)校		2	2
		大學	4	73	77
	研究所	2	14	16	
總和		10	204	214	
約聘僱	教育程度	高中(職)以下		10	10
		專科		16	16
		大學		16	16
	研究所	2		2	
總和		2	42	44	

簡任級主管其學歷皆在大學以上，非主管則平均分配各教育程度。簡任級非主管為主管的 1 倍（8 人、7 人），薦任級非主管為主管的 3 倍（175 人、57 人），委任級非主管為主管的 20.4 倍（204 人、10 人），顯示要作為採購主管，其官等最好在薦任級以上才有希望。

(十一) 教育程度、職務身分、性別之交叉分析 (表 5.11)

教育程度 * 職務身分 * 性別 交叉表

個數			職務身分		總和
性別			主管	非主管	
男性	教育程度	高中(職)以下	6	15	21
		專科	10	80	90
		軍(警)校	4	6	10
		大學	18	81	99
		研究所	18	41	59
	總和		56	223	279
女性	教育程度	高中(職)以下		24	24
		專科	7	80	87
		大學	12	96	108
		研究所	2	5	7
	總和		21	205	226

男性主管教育程度以研究所及大學佔最多，女性主管則以大學佔最多。非主管部分，男、女皆以專科及大學佔最多。

第二節 描述統計及相關分析

一、描述統計分析

描述統計在檢驗「採購組織」（集權、分權、垂直溝通、平行溝通等 4 組因素）、「工作滿足」（含工作本身的滿足、主管督導、薪資福利、升遷機會等 4 組因素）以及「採購效率」（含採購成本降低、採購品質提升、內部流程簡化等 3 組因素）等三個變項，先就所收集資料之三個變項與其三變項各因素分別加總，再求出其平均數、標準差、最大值與最小值（如表 5.12）加以分析。

表 5.12 敘述統計

	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
集權	505	1.00	5.00	3.2475	.6853
分權	505	1.00	5.00	3.2469	.7639
垂直溝通	505	1.00	5.00	3.2327	.6649
平行溝通	505	1.00	5.00	3.5968	.7030
採購組織	505	1.44	4.38	3.3528	.4434
工作本身的滿足	505	1.00	5.00	2.6683	.7444
主管督導	505	1.00	5.00	3.4365	.7296
薪資福利	505	1.00	5.00	2.5988	.7387
升遷機會	505	1.00	4.33	2.5396	.7739
工作滿足	505	1.32	4.18	2.8618	.5507
採購成本降低	505	1.00	4.25	2.7812	.5969
採購品質提升	505	1.00	5.00	3.0028	.6804
內部流程簡化	505	1.00	5.00	3.1993	.7561
採購效率	505	1.67	4.33	2.9781	.4304
有效的 N (完全排除)	505				

就「採購組織」而言，平均值為 3.3528，約居中上等程度範圍，表示採購人員對其組織的認同度頗高，表示採購組織呈現既集權又分權現象；而在其四個因素中，以「平行溝通」層面的得分最高（3.5968），而其他三個因素「集權」、「分權」、「垂直溝通」則相當接近，平均值在 3.24 之間，顯示採購組織的平行溝通較好。

就「工作滿足」而言，平均值為 2.8618，約居中下等程度範圍，表示採購人員在工作滿足上較不滿意；在其四個因素中，除「主管督導」層面的得分最高（3.4365）而有正面較高的評價及肯定看法外，其他「工作本身的滿足」、「薪資福利」、「升遷機會」等三個因素，皆為負面的略不滿意層面，其平均值在 2.54~2.67 之間。

就「採購效率」而言，平均值為 2.9781，居中等程度範圍，採購人員認為目前採購效率，並未提升，但也未降低；在其三個因素中，採購人員認為「採購成本」有略增加現象（平均值為 2.7812），「採購品質」持平（平均值為 3.0028），但「採購流程」（平均值為 3.1993）則認為略有簡化。

二、相關分析

為瞭解採購組織與工作滿足、採購組織與採購效率、工作滿足與工作效率之間是否相關，以「皮爾森積差相關分析」來探討之。相關係數雖有許多種類，目的則都在簡化兩變項間的統計描述，由相關係數公式計算所得的統計值，其所表示的強弱意義為何？統計學並沒提供絕對標準，在多數情況下，相關係數值都是介於 0 到 ± 1 之間，多數以 0 代表無相關，數字愈高強度愈大，而以 1 代表完全相關。一般而言，在條件相近的情況下，多由下表（表 5.13）所列判定其統計量的強弱，從表列得知，係數值在 0.60 以上，即可視為高度相關；但此並非絕對，英國學者德雷克, 威廉斯 (Federick, Williams) 即認為，係數值要在 0.60 以上才可稱為高度相關（朱經明，1994）。

表 5.13 相關係數強度表

Pearson's r 的絕對值	強度
0.20 以下	極弱
0.20~0.40	低相關
0.40~0.60	中等相關
0.60~0.80	高相關
0.80 以上	極高相關

資料來源：朱經明，1994

此外，有關相關的方向（direction），係指兩變項間的相關方向，當變項資料呈共同變異時，是同方向的變異，或不同方向的變異，即兩變項間為正相關（positive correlation）或負相關（negative correlation）。兩變項的相關方向，常以正負號來表示，即+代表正相關，-代表負相關。相關性分述如下：

（一）採購組織、工作滿足、採購效率三變項之相關分析（表 5.14）

		相關		
		採購組織	工作滿足	採購效率
採購組織	Pearson 相關 顯著性(雙尾) 個數			
工作滿足	Pearson 相關 顯著性(雙尾) 個數	.415** .000 505		
採購效率	Pearson 相關 顯著性(雙尾) 個數	.200** .000 505	.380** .000 505	

** . 在顯著水準為0.01時(雙尾)，相關顯著。

顯示「採購組織」與「工作滿足」之間有關係存在(.415**)，其關係為「中度之正相關」；「採購組織」與「採購效率」之間有關係存

在 (.200**)，其關係為「較低度之正相關」；「工作滿足」與「採購效率」之間有關係存在 (.380**)，其關係為「中低度之正相關」。

(二) 採購組織、工作滿足等各因素之相關分析 (表 5.15)

相關

	集權	分權	垂直通溝	平行通溝	採購組織	工作本身的滿足	主管督導	薪資福利	升遷機會	工作滿足
集權										
分權	.002 .968 505									
垂直通溝	.427** .000 505	.030 .507 505								
平行通溝	.130** .003 505	.304** .000 505	.221** .000 505							
採購組織	.611** .000 505	.485** .000 505	.659** .000 505	.727** .000 505						
工作本身的滿足	.067 .130 505	.337** .000 505	.039 .376 505	.175** .000 505	.237** .000 505					
主管督導	.127** .004 505	.377** .000 505	.143** .001 505	.459** .000 505	.452** .000 505	.270** .000 505				
薪資福利	.164** .000 505	.138** .002 505	.170** .000 505	.147** .001 505	.245** .000 505	.373** .000 505	.281** .000 505			
升遷機會	.038 .393 505	.256** .000 505	.080 .071 505	.225** .000 505	.239** .000 505	.381** .000 505	.423** .000 505	.553** .000 505		
工作滿足	.135** .002 505	.382** .000 505	.152** .001 505	.367** .000 505	.415** .000 505	.620** .000 505	.736** .000 505	.727** .000 505	.824** .000 505	

**：在顯著水準為0.01時(雙尾)，相關顯著。

「採購組織」與「工作滿足」的四個因素(工作本身的滿足.237**、主管督導.452**、薪資福利.245**、升遷機會.239**)間皆有正相關，而其中除「主管督導」為中等相關外，其餘皆為低相關。

「工作滿足」與「採購組織」的四個因素（集權.135*、分權.382**、垂直溝通.152**、平行溝通.367**）間皆有正相關，其中對「分權」與「平行溝通」為中低度相關，「集權」、「垂直溝通」為極弱相關。

(三) 採購組織、採購效率等各因素之相關分析 (表 5.16)

相關

	集權	分權	垂直 通溝	平行 溝通	採購 組織	採購 成本 降低	採購 品質 提升	內部 流程 簡化	採購 效率
集權									
分權	.002 .968 505								
垂直通溝	.427** .000 505	.030 .507 505							
平行溝通	.130** .003 505	.304** .000 505	.221** .000 505						
採購組織	.611** .000 505	.485** .000 505	.659** .000 505	.727** .000 505					
採購成本降低	.101* .024 505	.124** .005 505	.219** .000 505	-.016 .723 505	.153** .001 505				
採購品質提升	-.058 .196 505	.122** .006 505	-.040 .364 505	.184** .000 505	.093* .036 505	-.003 .953 505			
內部流程簡化	.026 .567 505	.190** .000 505	.015 .740 505	.157** .000 505	.155** .000 505	-.009 .833 505	.285** .000 505		
採購效率	.020 .658 505	.221** .000 505	.081 .068 505	.183** .000 505	.200** .000 505	.456** .000 505	.783** .000 505	.623** .000 505	

**：在顯著水準為0.01時（雙尾），相關顯著。

*：在顯著水準為0.05時（雙尾），相關顯著。

「採購組織」與「採購效率」的三個因素（採購成本降低.153**、採購品質提升.093*、內部流程簡化.155**）間皆有正相關，但都呈

現極弱相關。

「採購效率」與「採購組織」的四個因素（集權.020、分權.221**、垂直溝通.081、平行溝通.183**）中與「分權」、「平行溝通」有低度的正相關，而「採購效率」卻與「集權」、「垂直溝通」無相關。

（四）工作滿足、採購效率等各因素之相關分析（表 5.17）

相關

	工作本身的滿足	主管督導	薪資福利	升遷機會	工作滿足	採購成本降低	採購品質提升	內部流程簡化	採購效率
工作本身的滿足									
主管督導	.270** .000 505								
薪資福利	.373** .000 505	.281** .000 505							
升遷機會	.381** .000 505	.423** .000 505	.553** .000 505						
工作滿足	.620** .000 505	.736** .000 505	.727** .000 505	.824** .000 505					
採購成本降低	.102* .022 505	.033 .458 505	.106* .017 505	.009 .832 505	.075 .092 505				
採購品質提升	.209** .000 505	.184** .000 505	.213** .000 505	.293** .000 505	.306** .000 505	-.003 .953 505			
內部流程簡化	.236** .000 505	.158** .000 505	.308** .000 505	.285** .000 505	.328** .000 505	-.009 .833 505	.285** .000 505		
採購效率	.288** .000 505	.206** .000 505	.325** .000 505	.322** .000 505	.380** .000 505	.456** .000 505	.783** .000 505	.623** .000 505	

**：在顯著水準為0.01時（雙尾），相關顯著。

*：在顯著水準為0.05時（雙尾），相關顯著。

「工作滿足」與「採購效率」的三個因素（採購成本降低.075、採

購品質提升.306**、內部流程簡化.328**) 中與「採購品質提升」、「內部流程簡化」有低中度正相關，但與「採購成本降低」則無相關。

「採購效率」與「工作滿足」的四個因素（工作本身的滿足.288**、主管督導.206**、薪資福利.325**、升遷機會.322**）中除「主管督導」為低度的正相關外，其餘三個因素為中低度的正相關。

第三節 獨立樣本 T 檢定與變異數分析

本節主要在檢驗「個人變項」（性別、年齡、職務身分、教育程度、採購職務年資、官等）的不同，是否會影響受訪者對工作滿足及組織效率之看法；其中「性別」、「職務身分」二項係以獨立樣本 T 檢定分析，而「年齡」、「教育程度」、「採購職務年資」、「官等」等四項係以單因子變異數分析。

一、獨立樣本 T 檢定

獨立樣本 T 檢定為判別母群體變異數（非平均數）是否相同的依據，其「虛無假設 null hypothesis」（ $H_0: \mu_1 = \mu_2$ ）是兩個母群體的變異數相等，相對的其「對立假設 alternative hypothesis」（ $H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ ），是兩個母群體的變異數不相等。當 T 值愈大，表示兩組間平均數差距愈大，愈會達顯著水準。

當 F 值未達顯著，則要接受虛無假設，表示兩母群體的變異數相等，也就是受訪者的「性別」、「職務身分」對於「工作滿足」（含工作本身的滿足、主管督導、薪資福利、升遷機會等 4 組因素）以及「採購效率」（含採購成本降低、採購品質提升、內部流程簡化等 3 組因素）的看法無差異性。

當 F 值達到顯著，則要接受對立假設，表示兩母群體的變異數不相等，也就是受訪者的「性別」、「職務身分」對於「工作滿足」以及「採購效率」的看法有差異性。

(一)「性別」的獨立樣本 T 檢定

表 5.18 性別-工作滿足、採購效率之獨立樣本 T 檢定

	性別	個數	平均數	標準差	顯著性(雙尾)	T 值
1 工作本身的滿足	男性	279	2.6111	.7691	.055	-1.924
	女性	226	2.7389	.7082	.053	
2 主管督導	男性	279	3.4332	.7566	.910	-.113
	女性	226	3.4406	.6964	.909	
3 薪資福利	男性	279	2.5591	.6994	.180	-1.342
	女性	226	2.6478	.7833	.185	
4 升遷機會	男性	279	2.5203	.8000	.534	-.622
	女性	226	2.5634	.7413	.531	
工作滿足	男性	279	2.8361	.5581	.244	-1.167
	女性	226	2.8936	.5409	.242	
1 採購成本降低	男性	279	2.7419	.6003	.101	-1.645
	女性	226	2.8296	.5904	.100	
2 採購品質提升	男性	279	3.0760	.6907	.007	2.717**
	女性	226	2.9124	.6578	.007	
3 內部流程簡化	男性	279	3.2461	.7586	.123	1.547
	女性	226	3.1416	.7507	.122	
採購效率	男性	279	3.0072	.4019	.091	1.692
	女性	226	2.9421	.4616	.096	

*p<.05 **p<.01

由 T 檢定結果，不同性別（男性、女性）的採購人員，對「工作滿足」、「採購效率」等二個變項的看法，無顯著差異。

對「工作滿足」的四個因素（工作本身的滿足、主管督導、薪

資福利、升遷機會) 看法，無顯著差異。對「採購效率」的三個因素中的「採購品質提升」因素有顯著差異 ($P = .007$)，也就是男、女間對「採購品質提升」的贊同度有顯著差異，且男性優於女性；其他「採購成本降低」、「內部流程簡化」則無顯著差異。

(二)「職務身分」的獨立樣本 T 檢定

表 5.19 職務身分-工作滿足、採購效率之獨立樣本 T 檢定

	性別	個數	平均數	標準差	顯著性(雙尾)	T 值
1 工作本身的滿足	主管	77	2.6558	.8142	.873	-.160
	非主管	428	2.6706	.7322	.882	
2 主管督導	主管	77	3.6067	.5813	.026	2.659*
	非主管	428	3.4059	.7497	.009	
3 薪資福利	主管	77	2.7844	.7411	.016	2.391*
	非主管	428	2.5654	.7341	.019	
4 升遷機會	主管	77	2.7446	.7645	.011	2.553*
	非主管	428	2.5027	.7706	.012	
工作滿足	主管	77	3.0118	.5454	.009	2.619**
	非主管	428	2.8349	.5479	.010	
1 採購成本降低	主管	77	2.6656	.5843	.065	-1.850
	非主管	428	2.8020	.5974	.063	
2 採購品質提升	主管	77	3.0831	.6816	.261	1.126
	非主管	428	2.9883	.6800	.264	
3 內部流程簡化	主管	77	3.5758	.6133	.000	5.526**
	非主管	428	3.1316	.7601	.000	
採購效率	主管	77	3.0671	.4116	.049	2.046*
	非主管	428	2.9620	.4322	.043	

* $p < .05$ ** $p < .01$

由 T 檢定結果，不同職務身分（主管、非主管）的採購人員，對「工作滿足」及「採購效率」等二變項皆有顯著差異，二者皆主管優於非主管，也就是主管認為「工作滿足」及「採購效率」等能提高，皆大於非主管。而在二變項之因素中「主管督導」、「薪資福利」、「升遷機會」及「內部流程簡化」等因素也有顯著差異。且皆為主管優於非主管。其他主管、非主管間對「工作本身的滿足」、「採購成本降低」及「採購品質提升」等因素的看法，則無顯著差異。

二、單因子變異數分析

本研究之單因子變異數分析，先就變項資料分析，比較各變項之間是否有差異存在，如果變異數分析之整體考驗的 F 值未顯著，表示各組平均數間沒有顯著差異，就不必進行事後比較；如果變異數分析之整體考驗的 F 值達到顯著，表示組別間至少有一對平均數（非變異數）之間有顯著差異，但至於是那二組，則進一步要進行「成對組多重比較」（pairwise multiple comparisons）分析，即所謂「多重事後比較」。

在「成對組多重比較」分析方面，本研究以 Scheffe 法進行事後多重比較，找出差異究竟存在於那些組別之間；再對差異之組別以「GLM 一般因子分析法」求得其「關連強度」。在單因子變異數分析中，如果樣本很大，差異顯著性考驗很容易達到顯著水準，故應進一步探究應求其「關連強度」（strength of association； ω^2 ）指數，以補充說明假設考驗的結果。

所謂「關連強度」是指依變項總異量可以由自變項解釋的百分比，如果F值達顯著，但 ω^2 值很小，表示自變項依變項的影響不大，此種結果只有統計顯著意義存在，欠缺實質應用的價值，也就是只有「統計顯著性」而沒有「實用的顯著性」。

在關連強度指數高低判斷方面，解釋變異量在6%以下者，顯示變項間關係微弱；解釋變異量在6%~16%者，顯示變項間中度關係；解釋變異量在16%以上者，顯示變項間具強度關係（吳明隆，1999）。

本研究在單因子變異分析之虛無假設（ $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 \cdots = \mu_k$ ）為「年齡」、「教育程度」、「採購職務年資」、「官等」之各組別，在「工作滿足」及「採購效率」上無顯著差異。

單因子變異分析之對立假設（ $H_1: \mu_i \neq \mu_j$ ）為「年齡」、「教育程度」、「採購職務年資」、「官等」之各組別間至少有一對平均數間在「工作滿足」及「採購效率」上有顯著差異。但至於是那二組，則再進一步以Scheffe法進行事後多重比較後，再對差異之組別以「GLM一般因子分析法」求得其「關連強度」。

（一）「年齡」的單因子變異數分析

表 5.20 年齡之變異數同質性檢定

	Levene 統計量	分子自由度	分母自由度	顯著性
工作滿足	1.186	5	499	.315
採購效率	1.657	5	499	.143

表 5.20 之 $P > .05$ ，均未違反變異數同質性假定

表 5.21 年齡之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
工作滿足	組間	5.388	5	1.078	3.646	.003
	組內	147.454	499	.295		
	總和	152.841	504			
採購效率	組間	4.376	5	.875	4.908	.000
	組內	88.998	499	.178		
	總和	93.375	504			

表 5.21 顯示「工作滿足」及「採購效率」等依變項之 F 值顯著 (F= 3.646 ; P< .05 及 F= 4.908 ; P< .05)，可進行「多重事後比較」。

表 5.22 年齡之多重比較 (事後比較考驗)

Scheffe 法

依變數	(I) 年齡	(J) 年齡	平均差異 (I-J)	標準誤	顯著性	95% 信賴區間	
						下界	上界
工作滿足	30歲以下	31-35歲	2.388E-02	.091	1.000	-.2799	.3277
		36-40歲	-.1518	.091	.734	-.4561	.1525
		41-45歲	-6.0998E-02	.091	.994	-.3638	.2413
		46-50歲	-.1257	.091	.859	-.4285	.1771
		51歲以上	-.3681	.114	.065	-.7483	1.205E-02
	31-35歲	30歲以下	-2.3878E-02	.091	1.000	-.3277	.2799
		36-40歲	-.1757	.076	.382	-.4306	7.922E-02
		41-45歲	-8.4876E-02	.076	.939	-.3379	.1682
		46-50歲	-.1496	.076	.565	-.4026	.1035
		51歲以上	-.3920*	.102	.013	-.7339	-5.009E-02
	36-40歲	30歲以下	.1518	.091	.734	-.1525	.4561
		31-35歲	.1757	.076	.382	-7.922E-02	.4305
		41-45歲	9.082E-02	.076	.921	-.1629	.3445
		46-50歲	2.614E-02	.076	1.000	-.2276	.2793
		51歲以上	-.2163	.102	.487	-.5587	.1261
	41-45歲	30歲以下	6.100E-02	.091	.994	-.2418	.3633
		31-35歲	8.488E-02	.076	.939	-.1682	.3379
		36-40歲	-9.0823E-02	.076	.921	-.3445	.1629
		46-50歲	-6.4685E-02	.075	.981	-.3165	.1871
		51歲以上	-.3071	.102	.109	-.6481	3.388E-02
	46-50歲	30歲以下	.1257	.091	.859	-.1771	.4285
		31-35歲	.1496	.076	.565	-.1035	.4025
		36-40歲	-2.6137E-02	.076	1.000	-.2793	.2275
		41-45歲	6.469E-02	.075	.981	-.1871	.3165
51歲以上		-.2424	.102	.344	-.5834	9.856E-02	
51歲以上	30歲以下	.3681	.114	.065	-1.205E-02	.7483	
	31-35歲	.3920*	.102	.013	5.009E-02	.7339	
	36-40歲	.2163	.102	.487	-.1261	.5587	
	41-45歲	.1071	.102	.109	-3.388E-02	.6481	
	46-50歲	.2424	.102	.344	-9.856E-02	.5834	
採購效率	30歲以下	31-35歲	-.1569	.071	.425	-.3929	7.911E-02
		36-40歲	-.1901	.071	.207	-.4266	4.630E-02
		41-45歲	-.2166	.070	.094	-.4518	1.864E-02
		46-50歲	-.2430*	.070	.038	-.4782	-7.798E-03
		51歲以上	-.4126*	.088	.001	-.7080	-.1173
	31-35歲	30歲以下	.1569	.071	.425	-7.911E-02	.3929
		36-40歲	-3.3222E-02	.059	.997	-.2313	.1643
		41-45歲	-5.9672E-02	.059	.960	-.2563	.1369
		46-50歲	-8.6114E-02	.059	.829	-.2827	.1105
		51歲以上	-.2557	.080	.068	-.5213	9.899E-03
	36-40歲	30歲以下	.1901	.071	.207	-4.630E-02	.4265
		31-35歲	3.322E-02	.059	.997	-.1648	.2313
		41-45歲	-2.6450E-02	.059	.999	-.2235	.1705
		46-50歲	-5.2893E-02	.059	.977	-.2500	.1442
		51歲以上	-.2225	.080	.169	-.4885	4.348E-02
	41-45歲	30歲以下	.2166	.070	.094	-1.864E-02	.4513
		31-35歲	5.967E-02	.059	.960	-.1369	.2563
		36-40歲	2.645E-02	.059	.999	-.1706	.2235
		46-50歲	-2.6442E-02	.059	.999	-.2221	.1692
		51歲以上	-.1960	.079	.297	-.4610	6.886E-02
	46-50歲	30歲以下	.2430*	.070	.038	7.798E-03	.4782
		31-35歲	8.611E-02	.059	.829	-.1105	.2827
		36-40歲	5.289E-02	.059	.977	-.1442	.2500
		41-45歲	2.644E-02	.059	.999	-.1692	.2221
51歲以上		-.1696	.079	.471	-.4345	9.531E-02	
51歲以上	30歲以下	.4126*	.088	.001	.1173	.7080	
	31-35歲	.2557	.080	.068	-9.899E-03	.5213	
	36-40歲	.2225	.080	.169	-4.348E-02	.4885	
	41-45歲	.1960	.079	.297	-6.886E-02	.4610	
	46-50歲	.1696	.079	.471	-9.531E-02	.4345	

*. 在 .05 水準上的平均差異很顯著。

1. 「31~35 歲」組與「51 歲以上」組在「工作滿足」方面，有顯著差異，且後者較前者滿足（平均差異= .3920）。
2. 「30 歲以下」組與「46~50 歲」、「51 歲以上」兩組在「採購效率」方面，有顯著差異，且後者較前者認為較有效率（平均差異= .2430 及 .4126）。
3. 從 95%信賴區間來看，以上各組差異的信賴區間，並未包含 0，因而二者差異顯著。

表 5.23 年齡、工作滿足之受試者間效應項之檢定

依變數: 工作滿足

來源	型 III 平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	Eta 平方	Noncent. 參數	觀察的檢定能力 ^a
校正後的模式	5.388 ^b	5	1.078	3.646	.003	.035	18.232	.927
Intercept	3616.116	1	3616.12	12237.3	.000	.961	12237	1.000
D2	5.388	5	1.078	3.646	.003	.035	18.232	.927
誤差	147.454	499	.295					
總和	4288.845	505						
校正後的總數	152.841	504						

a. 使用 alpha = .05 計算

b. R 平方 = .035 (調過後的 R 平方 = .026)

1. 關連強度 ω^2 (調過後的 R 平方= .026)，故關連強度係數只有 2.6% 可見由「年齡」變項所能解釋「工作滿足」的解釋量不高，二者屬微弱關係。
2. 觀察的檢定能力為 .927，此分析推論犯第二類型錯誤（母群體真實之 H_0 為假，研究者接受 H_0 ）之機率為 7.3%，決策正確率非常高。

表 5.24 年齡、採購效率之受試者間效應項之檢定

依變數: 採購效率

來源	型 III 平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	Eta 平方	Noncent. 參數	觀察的檢定能力 ^a
校正後的模式	4.376 ^b	5	.875	4.908	.000	.047	24.538	.982
Intercept	3876.027	1	3876.027	21732.26	.000	.978	21732.3	1.000
D2	4.376	5	.875	4.908	.000	.047	24.538	.982
誤差	88.998	499	.178					
總和	4572.118	505						
校正後的總數	93.375	504						

a. 使用 alpha = .05 計算

b. R 平方 = .047 (調過後的 R 平方 = .037)

1. 關連強度 $\omega^2 = .037$ ，故關連強度係數只有 3.7% 可見由「年齡」變項所能解釋「採購效率」的解釋量不高，二者屬微弱關係。
2. 觀察的檢定能力為.982，此分析推論犯第二類型錯誤之機率為 1.8%，決策正確率非常高。

(二)「教育程度」的單因子變異數分析

表 5.25 教育程度之變異數同質性檢定

	Levene 統計量	分子自由度	分母自由度	顯著性
工作滿足	.824	4	500	.510
採購效率	2.282	4	500	.060

表 5.25 之 $P > .05$ ，均未違反變異數同質性假定

表 5.26 教育程度之變異數分析

	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	
工作滿足	組間	1.526	4	.381	1.261	.285
	組內	151.315	500	.303		
	總和	152.841	504			
採購效率	組間	.895	4	.224	1.210	.306
	組內	92.480	500	.185		
	總和	93.375	504			

表 5.26 顯示「工作滿足」及「採購效率」等依變項之 F 值皆未達顯著 ($F=1.216$; $P>.05$ 及 $F=1.210$; $P>.05$)，表示「教育程度」各組，在「工作滿足」及「採購效率」等之平均數間沒有顯著差異，不必進行事後比較。

(三)「採購年資」的單因子變異數分析

表 5.27 採購年資之變異數同質性檢定

	Levene 統計量	分子自由度	分母自由度	顯著性
工作滿足	2.079	5	499	.067
採購效率	3.105	5	499	.009

1. 表 5.27 之「工作滿足」 $P>.05$ ，未違反變異數同質性假定。
2. 「採購效率」 $P<.05$ ，違反變異數同質性之基本假定，易犯第一類型錯誤，亦即較易在事實上未達顯著水準時，卻得到達顯著水準的結果（母群體真實之 H_0 為真，研究者拒絕 H_0 ）。

表 5.28 採購年資之變異數分析

	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	
工作滿足	組間	.472	5	9.434E-02	.309	.908
	組內	152.370	499	.305		
	總和	152.841	504			
採購效率	組間	2.566	5	.513	2.820	.016
	組內	90.809	499	.182		
	總和	93.375	504			

1. 表 5.28 顯示「採購年資」各組別在「工作滿足」依變項之 F 值皆未達顯著 ($F=.309$; $P>.05$)，表示「採購年資」各組對「工作滿足」之平均數間沒有顯著差異，不必再進行事後比較

- 。
- 「採購效率」依變項之 F 值雖達顯著 ($F=2.820$; $P<.05$)，但因違反變異數同質性之基本假定，易犯第一類型錯誤，故不必進行事後比較。

(四)「官等」的單因子變異數分析

表 5.29 官等之變異數同質性檢定

	Levene 統計量	分子自由度	分母自由度	顯著性
工作滿足	.906	3	501	.438
採購效率	2.440	3	501	.064

表 5.29 之 $P>.05$ ，均未違反變異數同質性假定

表 5.30 官等之變異數分析

	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	
工作滿足	組間	2.571	3	.857	2.857	.037
	組內	150.271	501	.300		
	總和	152.841	504			
採購效率	組間	.789	3	.263	1.422	.235
	組內	92.586	501	.185		
	總和	93.375	504			

- 表 5.30 顯示「工作滿足」依變項之 F 值顯著 ($F=2.875$; $P<.05$)，可進行「多重事後比較」。
- 「採購效率」依變項之 F 值皆未達顯著 ($F=1.422$; $P>.05$)，表示「官等」各組對「採購效率」之平均數間沒有顯著差異，不必進行事後比較。

表 5.31 官等之多重比較 (事後比較考驗)

Scheffe 法

依變數	(I) 官等	(J) 官等	平均差異 (I-J)	標準誤	顯著性	95% 信賴區間	
						下界	上界
工作滿足	簡任	薦任	.4269*	.146	.037	1.767E-02	.8362
		委任	.3965	.146	.063	-1.377E-02	.8069
		約聘僱	.3970	.164	.119	-6.234E-02	.8563
	薦任	簡任	-.4269*	.146	.037	-.8362	-1.767E-02
		委任	-3.0401E-02	.052	.952	-.1760	.1152
		約聘僱	-2.9976E-02	.090	.990	-.2826	.2226
	委任	簡任	-.3965	.146	.063	-.8069	1.377E-02
		薦任	3.040E-02	.052	.952	-.1152	.1760
		約聘僱	4.248E-04	.091	1.000	-.2539	.2547
	約聘僱	簡任	-.3970	.164	.119	-.8563	6.234E-02
		薦任	2.998E-02	.090	.990	-.2226	.2826
		委任	-4.2481E-04	.091	1.000	-.2547	.2539
採購效率	簡任	薦任	-2.3851E-02	.115	.998	-.3451	.2974
		委任	1.371E-02	.115	1.000	-.3084	.3358
		約聘僱	.1197	.129	.833	-.2408	.4802
	薦任	簡任	2.385E-02	.115	.998	-.2974	.3451
		委任	3.756E-02	.041	.838	-7.673E-02	.1518
		約聘僱	.1435	.071	.250	-5.473E-02	.3418
	委任	簡任	-1.3707E-02	.115	1.000	-.3358	.3084
		薦任	-3.7558E-02	.041	.838	-.1518	7.673E-02
		約聘僱	.1060	.071	.529	-9.361E-02	.3056
	約聘僱	簡任	-.1197	.129	.833	-.4802	.2408
		薦任	-.1435	.071	.250	-.3418	5.473E-02
		委任	-.1060	.071	.529	-.3056	9.361E-02

*. 在 .05 水準上的平均差異很顯著。

1. 「簡任」組與「薦任」組在「工作滿足」方面，有顯著差異，且「簡任」組較「薦任」組滿足（平均差異= .4269）。
2. 從 95% 信賴區間來看，二組差異的信賴區間（.8362 ~ .01767），並未包含 0，因而二者差異顯著。

表 5.32 官等、工作滿足之受試者間效應項之檢定

依變數: 工作滿足

來源	型 III 平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	Eta 平方	Noncent. 參數	觀察的檢定能力 ^a
校正後的模式	2.571 ^b	3	.857	2.857	.037	.017	8.571	.684
Intercept	1420.643	1	1420.643	4736.40	.000	.904	4736.40	1.000
D6	2.571	3	.857	2.857	.037	.017	8.571	.684
誤差	150.271	501	.300					
總和	4288.845	505						
校正後的總數	152.841	504						

a. 使用 alpha = .05 計算

b. R 平方 = .017 (調過後的 R 平方 = .011)

1. 關連強度 ω^2 (調過後的 R 平方) = .011, 故關連強度係數只有 1.1% 可見由「官等」變項所能解釋「工作滿足」的解釋量不高, 二者屬微弱關係。
2. 觀察的檢定能力為 .684, 此分析推論犯第二類型錯誤之機率為 31.6%, 決策正確不高。

第四節 問卷結果分析

一、 樣本特性分析結果

- (一) 具有研究所學歷者，男性人數大於女性人數甚多。
- (二) 採購年資方面，男性大於女性人數有逐漸增加現象。
- (三) 女性較不願意或較不適合擔任採購職務。
- (四) 採購人員在專科以上學歷者約佔 90%，大學以上學歷者佔近 60%，顯示學歷普遍偏高。
- (五) 採購人員年資在 2 年以下者佔近 50%，顯示其離職率頗高。
- (六) 許多中年（41 歲）以上公務員轉換跑道加入採購工作。
- (七) 採購工作之新加入伙伴在大學以上者佔 64%，顯示其教育程度頗高。
- (八) 簡任級之採購人員普遍由「非」採購人員升任者多，薦任級及委任級的採購人員跳離採購工作者頗多。
- (九) 女性升為採購主管較為困難，且擔任時間時不長。
- (十) 高學歷之女性較不願擔任採購工作，尤其以研究所女性最多。
- (十一) 擔任採購年資超過 5 年後而離開者，女性比男性多出 2 倍。

- (十二) 較高官等之採購人員，男性多於女性；薦任多 1/3 倍，簡任多 6.5 倍。
- (十三) 年輕主管大部分須有研究所之高學歷。
- (十四) 非主管之資深採購人員（6 年以上）離開採購工作較多，為資深主管的 1.6 倍。
- (十五) 高年齡的採購人員，亦有很多大學以上之高學歷者，約佔 45%。
- (十六) 高學歷者其採購年資愈久，成為採購主管愈高。
- (十七) 要作為採購主管，其官等最好在薦任級以上才有希望。

二、 描述統計及相關分析結果

(一) 描述統計分析結果

1. 就「採購組織」而言，認同度約居「中上等」程度範圍，表示採購人員對其組織的認同度頗高，而在其四個因素中，以「平行溝通」層面的認同度最高，其他三個因素「集權」、「分權」、「垂直溝通」則相當接近，顯示採購組織的平行溝通較好，而採購組織呈現既集權又分權現象。
2. 就「工作滿足」而言，認同度約居「中下等」程度範圍，表示採購人員在工作滿足上較不滿意；在其四個因素中，除「主管督導」層面有正面較高的評價及肯定看法外，其他「工作本身的滿足

」、「薪資福利」、「升遷機會」等三個因素，皆為負面的略不滿意層面。

3. 就「採購效率」而言，認同度居「中等」程度範圍，表示採購人員認為目前採購效率，並未提升，但也未降低；在其三個因素中，採購人員認為「採購成本」有略增加現象，「採購品質」持平，但「採購流程」則認為略有簡化的正面看法。

（二）相關分析結果

1. 「採購組織」與「工作滿足」之間有「中度之正相關」；「採購組織」與「採購效率」之間有「較低度之正相關」；「工作滿足」與「採購效率」之間有「中低度之正相關」。
2. 「採購組織」與「工作滿足」的四個因素（工作本身的滿足、主管督導、薪資福利、升遷機會）間皆有正相關，而其中除「主管督導」為中等相關外，其餘皆為低相關。
3. 「工作滿足」與「採購組織」的四個因素間皆有正相關，其中對「分權」與「平行溝通」為中低度相關，「集權」、「垂直溝通」為極弱相關。
4. 「採購組織」與「採購效率」的三個因素（採購成本降低、採購品質提升、內部流程簡化）間皆有正相關，但都呈現極弱相關。
5. 「採購效率」與「採購組織」的四個因素中與「分權」、「平行溝通」有低度的正相關，而「採購效率」卻與「集權」、「

垂直溝通」無相關。

6. 「工作滿足」與「採購效率」的三個因素中與「採購品質提升」、「內部流程簡化」有低中度的正相關，但與「採購成本降低」則無相關。
7. 「採購效率」與「工作滿足」的四個因素（工作本身的滿足、主管督導、薪資福利、升遷機會）中除「主管督導」為低度的正相關外，其餘三個因素為中低度的正相關。

三、獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析結果

（一）獨立樣本 T 檢定分析結果

1. 不同性別（男性、女性）的採購人員，對「工作滿足」、「採購效率」等二個變項的看法，無顯著差異。但對「採購效率」之其中因素「採購品質提升」的贊同度有顯著差異，且男性優於女性。
2. 不同職務身分（主管、非主管）的採購人員，對「工作滿足」及「採購效率」等二變項皆有顯著差異，二者皆主管優於非主管，也就是主管認為「工作滿足」及「採購效率」等能提高，皆大於非主管。而在二變項之因素中「主管督導」、「薪資福利」、「升遷機會」及「內部流程簡化」等因素也有顯著差異，其他則無顯著差異。

（二）單因子變異數分析結果

1. 年齡

- (1) 「31~35 歲」組與「51 歲以上」組在「工作滿足」方面，有顯著差異，且後者較前者滿足。
- (2) 「30 歲以下」組與「46~50 歲」、「51 歲以上」兩組在「採購效率」方面，有顯著差異，且後者較前者認為較有效率。
- (3) 「年齡」變項所能解釋「工作滿足」的解釋量不高，二者屬微弱關係，其決策正確率非常高。
- (4) 「年齡」變項所能解釋「採購效率」的解釋量不高，二者屬微弱關係，其決策正確率非常高。

2. 教育程度

「教育程度」各組與「工作滿足」及「採購效率」等依變項之 F 值皆未達顯著，表示「教育程度」各組在「工作滿足」及「採購效率」等之平均數間沒有顯著差異。

3. 採購年資

- (1) 「採購年資」各組與「工作滿足」依變項之 F 值皆未達顯著，表示「採購年資」各組在「工作滿足」之平均數間沒有顯著差異。
- (2) 「採購年資」各組與「採購效率」依變項之 F 值雖達顯著，但因違反變異數同質性之基本假定，易犯第一類型錯誤。

4. 官等

- (1) 「官等」各組與「採購效率」依變項之 F 值皆未達顯著，表示「官等」各組在「採購效率」之平均數間沒有顯著差異。
- (2) 「官等」之「簡任」組與「薦任」組在「工作滿足」方面，有顯著差異，且「簡任」組較「薦任」組滿足。
- (3) 「官等」變項所能解釋「工作滿足」的解釋量不高，二者屬微弱關係，且其決策正確不高。

四、小結

由以上分析結果驗證第四章之五個研究假設如下：

- (一) 採購組織與工作滿足相關分析結果，採購組織與工作滿足之間有「中度之正相關」，換言之「**拒絕假設一**」。
- (二) 採購組織與採購效率相關分析結果，採購組織與採購效率之間有「較低度之正相關」，換言之「**拒絕假設二**」。
- (三) 工作滿足與採購效率相關分析結果，工作滿足與採購效率之間有「中低度之正相關」，換言之「**拒絕假設三**」。
- (四) 就工作滿足而言：
 1. 工作滿足會因年齡、職務身分、官等之類別不同而有顯著差異

，換言之年齡、職務身分、官等等三項「**拒絕假設四**」。

2. 工作滿足不會因性別、教育程度、採購職務年資之類別不同而有顯著差異，換言之性別、教育程度、採購職務年資等三項「**接受假設四**」。

(五) 就採購效率而言：

1. 採購效率會因年齡、職務身分之類別不同而有顯著差異，換言之年齡、職務身分等二項「**拒絕假設五**」。
2. 採購效率不會因性別、教育程度、採購職務年資、官等之類別不同而有顯著差異，換言之性別、教育程度、採購職務年資、官等等四項「**接受假設五**」。

第五節 訪談結果與分析

訪談主要以瞭解採購組織運作、人員工作滿足及採購效率等問題，以及問題的背後意義；訪談內容完成後，將資料加以分類歸納再作進一步的分析。

依政府採購法將各機關之採購組織分類為主管機關、上級機關、執行機關，據此，撰擇中央政府、地方政府、國營事業以及主管全國財物集中採購之中央信託局等之採購主管或資深人員進行訪談，再作進一步分析，以瞭解各機關採購之組織架構、採購人員工作滿足感以及採購效率狀況，並與問卷調查分析結果，作進一步探討。

依照上述分類以及為使受訪者真實表達，本人透過業務往來所建立之人脈關係，選擇訪談對象計 1. 中央信託局開標○科○科長、2. 人事行政局秘書處○○科○科長、3. 交通部總務司○專員、4. 經濟部標準檢驗局秘書處○專員、5. 台北市政府環保局○○焚化廠總務組○組長、6. 工務局○○處事務股○股長、7. 交通部電信總局○秘書、8. 中華郵政北區管理局○○郵局總務股○股長、9. 台北市立○○國民中學事務組○組長、10. 桃園縣政府採購中心○技正。

一、訪談紀錄

本研究訪談對象，以實際參與採購之主管或資深採購人員為受訪對象；訪談內容依照問題，以 1~10 碼代表前段訪談對象順序以及訪問對象

的回答內容，訪談結果經整理後，紀錄簡述如表 5.33。

表 5.33 訪談結果一覽表

一、貴機關（含下屬機關）採購任務從制定、分配、執行到作業完成的整個流程之權力分配，屬集權或分權，或二者皆有？如二者皆有，何者為重？為何？

1. 本局之組織目標朝 (1) 分工與專業化，(2) 防弊與制衡等二方面管理，故二者皆有，但較重視集權。
2. 兩者皆有，但以分權主。較以專業眼光對待採購人員，以開明的態度充份授權，對主要的重要決定，亦以集權方式處理。
3. 兩者皆有，但以分權為主。本機關採購組織長期以來因人員不足，使採購人員的工作量非常繁重，在主管無法全面監督下，為使公文流量暢通，儘量授權採購人員更大的權限。
4. 採購任務之制定與執行作業，屬分層負責與專業分工之分權方式；而採購任務之分配則由採購主管依採購人員之專業能力或採購資歷分配採購案件，故採購分配部份則屬集權式。通常，資深採購人員多負責大型或較具複雜性之採購案件，資淺之採購同仁則負責簡單性或小額之採購。
5. 分權，可各司其職。業務承辦員規劃案，首長核可及底價訂定，採購人員依採購法規定辦理，會計單位監辦。
6. 分權。因人手不足，充份分權可增加效率。
7. 分權與集權皆有。採購因程序繁複，須有較大的授權，但實務上，常外行領導內行。
8. 二者皆有，但偏集權。因郵局之內部行政體系（非窗口之營業部門）屬封閉式架構，郵局局長有很大的權力，其中當然包括採購最後決定權；但採購必須遵守的規定程序，採購承辦員則有較大的專業權。
9. 兩者皆有，但以分權為重。依採購案性質不同，如小額採購由承辦人簽辦、採購完成，屬分權；十萬元以上採購由主管根據案件內容辦理公開招標或議價，屬分權為主、集權為輔；中大型採購一律辦理公開招標，則以集權為主；而本校大部分採購為小額採購較多。

10. 分權。本中心為臨時性的任務編組，成員皆各具有專長（如土木、建築、物料等專才），且在採購上有長期經驗，分權可達到專業分工目的。

二、採購工作有困難時，貴機關（含下屬機關）的溝通方式為垂直或平行溝通，或二者皆有？如二者皆有，何者為重？為何？

1. 二者皆有，但鑑於指揮系統的一致性，垂直的溝通較重。平行溝通常因垂直溝通結果而被濫視，也常造成第一線採購承辦員莫大打擊。
2. 二者皆有，平行溝通為重，理由同前題。
3. 因性質不同，而有不同的溝通方式，但大部分以平行溝通為主。而採購的重大決策及採購工作的分配，則以垂直溝通為重。
4. 採購工作遇有困難之解決方式，視困難點為何而異，如屬預算金額或會計問題，則屬平行溝通，如屬針對採購標的物或採購方式或是底價訂定之不同意見時，則可能是平行溝通，也可能是垂直溝通。
5. 皆有。視案件性質，如屬組室之間協調（平行溝通）或上層之關係（垂直溝通）而有所不同。
6. 平行溝通，邀集相關單位研議。
7. 垂直與平行溝通皆有，理由同前題。
8. 二者皆有，但以垂直為重，理由同前題。
9. 二者皆有。垂直較重，遇到困難時直接向主管說明原因。
10. 二者皆有。平行溝通為注重專業，垂直溝通則是層級節制的組織的必然現象，本中心亦然，但垂直溝通一般以重要決定為主。

三、貴機關（含下屬機關）採購人員在工作上對主管的督導、薪資福利、升遷機會以及本身工作等方面是否感到滿足？何者較滿足？何者較不滿足？為何？

1. 原則上無一感到滿足，但比較起來「升遷機會」及「本身工作滿足」二項，因相對剝奪感較重，故與其他二項比較起來較不滿足。
2. 整體來說，皆感到不滿足；但如果須比較滿足與不滿足項目時，較滿足者，為

「主管督導」，較不滿足者，為「本身工作責任」及「升遷機會」。理由如前題已說明，主管以較開明理念，充份授權，故對「主管督導」較滿足；但採購本身業務繁重，再加以必須負擔總務工作（如技工友、駕駛、環境管理、維修、修繕等），而當有升遷機會時卻不受重視，故對「本身工作責任」及「升遷機會」感到不滿足。

3. 「升遷機會」尚滿足，對「工作本身」最不滿足，因工作量及壓力非常大，流動率大，相對的升遷快，但也只限於科員升專員，升主管部分亦不滿足。
4. 本機關採購人員對於「主管督導」尚稱滿足，但對採購人員之「薪資福利」、「升遷機會」及「採購本身工作」均表非常之不滿足。因為，同是一般行政職系之文書、出納、研考、公關人員，其所負之責任輕重與需具備之專業知能，遠非採購人員所能比，然依目前升遷辦法，其升遷機會是相等的，並不會因為具備採購專業知識，就有較高之升遷機會；而「薪資」亦是如此，其薪資制度與其他一般行政人員相同，亦無採購加給制度，在付出與獲得相當不平衡的狀況下，採購同仁如何能感到滿足？
5. 皆不滿足。因責任太重，且監辦之政風單位易以「貪瀆」之疑問取代行政上之疏失。
6. 因現行採購制度，採購人員並無其他福利及法制加給，故在「薪資福利」方面較不滿足。「本身工作滿足」方面，因在力求完成交辦業務，屬尚可階段。
7. 「主管督導」方面，溝通尚稱良好，故感到滿足；其餘則不滿足。不滿足原因，採購人員在機關中，不會被視為專業人員而予以尊重，又無比照其他業務單位人員給予專業加給；而採購人員尚須負責其他雜項業務，工作相當繁瑣，更加造成不滿足。
8. 對「本身工作」較不滿足，「薪資福利」尚可，其他持平。「工作本身」因受局長牽制，無法發揮自己的專業，故較不滿足；「薪資福利」因郵局為單一薪俸，薪資本就比一般行政機關高，故較為滿足。
9. 除「升遷」管道非常小，不滿意外，其他尚屬滿意。
10. 全部皆有滿足。主要注重分權，採購人員有受重視感。

四、貴機關(含下屬機關)目前辦理採購工作之成本是否降低?品質是否提升?採購內部流程是否簡化?為何?

1. 因組織人力凍結，多以雇員、約雇或工讀生遞補退休或離職之正式員工，故成本應有降低，但相對的「品質」未見提升；又目前政府採購法規之作業事項繁多，流程未見簡化，較採購法實施前，流程更為繁瑣。
2. 因採購採公開競爭，故採購成本會降低，但採購品質不一定會提升；採購流程因政府採購法規定程序繁複而未簡化。
3. 本機關採購大部分採公開評選及最有利標，故成本並未降低。採購品質方面則未提升，亦未降低。採購內部流程則因充份授權而有簡化現象。
4. 在採購成本上並不會因為實施採購法而有明顯降低採購成本之情形，採購品質亦無明顯提昇之狀況，採購流程上之簡化方面，已較從前未實施政府採購法之前簡化且較有制度化。
5. 以上皆有。因採購法實施後，主管機關公共工程委員會皆有一套固定流程有所遵循。
6. 公開競價結果，成本應可降低。品質提升部分屬監造業務，採購單位不甚清楚。施行政府採購法後，因法令規範太多，流程並未簡化。
7. 採購成本因公開上網，由不特定廠商比價，可降低成本。品質應較提升，因可免除廠商關說之困擾。採購內部流程與以前大致相同，未簡化。
8. 採購成本是降低，但採購品質並未提升，且採購內部流程未簡化。成本降低是公開競爭的必然結果，但也是影響採購品質的下降；因首長集權，凡事皆須經其決定，而使採購內部流程更繁雜。
9. 採購法實施後，「採購成本」確有降低，然而，由於廠商競價激烈，決標後會影響到品質情形。
10. 成本有降低、品質亦有提升、流程也有簡化。因採購組織採分權管理，採購人員工作滿足，願貢獻心力，才使採購效率提高。

五、您認為 貴機關目前的「採購組織運作」(如集權、分權、平行溝通、垂直溝通)是否會影響採購人員的「工作滿足」(如本身滿足、主管督導、薪資福利、升

遷機會)？為何？您認為應如何改善？

1. 會影響員工之滿足，但理由及改善方法，不便回答。
2. 會影響，因採購業務較不受機關重視，且升遷不易。建議採購職能專業化，並賦予採購人員專業地位。
3. 會影響「本身滿足」及「薪資福利」。由於工作量大又無採購專業加給，每位採購人員平常皆須加班至晚上 7~9 時，如有接「工程稽核小組」工作，則每日須工作至晚上 10~11 時方能下班。改善方法，應增加採購人員分擔任務，以及給予採購專業加給，使採購人員的工作心態改變。
4. 影響採購人員工作滿足，最重要是「工作本身」之性質問題及「福利、升遷」問題。至於溝通之方式，因屬各種工作類別皆會面臨的問題，在影響採購人員之工作滿足程度上較不明顯。我認為要提昇採購人員之工作滿足，應先從加強採購人員之「升遷與福利」制度為重點，尤其應給採購人員之採購加給，以一定之報酬，除可提升採購人員之榮耀外亦可提高採購人員廉潔情操。
5. 不會影響。因採購之運作皆依循採購法，與採購人員的「工作滿足」較無關。
6. 會影響。採購人員應給予專業加給，以提升對工作滿足。
7. 採購組織運作對「工作滿足」中之「本身滿足」及「主管督導」有影響。
8. 會影響。如採購組織能分權、平行溝通，則工作人員的滿足感，尤其是「工作本身的滿足」應會提高。
9. 目前採購組織運作順暢、良好，所以，採購人員的「工作滿足」感良好。
10. 會影響，但影響不大。因目前本中心的組織運作良好，採購人員的工作滿足感亦很好。

六、您認為 貴機關目前的「採購組織運作」是否會影響「採購效率」(如成本降低、品質提升、流程簡化)？為何？您認為應如何改善？

1. 會影響採購效率，因本局組織主要以防弊與制衡為主而採分段作業，使廠商因對象不固定而不易發生弊端。改善方式：作業程序改以客戶導向、建立扁平化組織、重視員工福利及建立獎勵制度等。

2. 會影響，因採購程序過於繁複。建議鬆綁採購法令，充分授權機關並尊重商業機制，才能取爭時效。
3. 會影響，但影響不大，理由與第 4 題同。改善方法，應增加採購人員以及加強採購人員的在職訓練等方面著手，以使其熟悉政府採購法令，提高採購品質及合乎採購流程。
4. 採購組織之運作如屬分權式或垂直溝通與平行溝通者，其採購效率較佳。提高採購效率改善之道最主要應先從請購人員與採購人員之採購前之充分溝通做起，事前之溝通重於事後之溝通。
5. 部分會影響。不會影響「採購效率」，因依採購法流程，辦理採購工作，其餘會影響。
6. 會影響，但影響不太。因採購組織運作係依政府採購相關法令辦理。建議為提升採購效率及流程簡化，應從法令規範之簡化著手。
7. 會影響。目前採購運作在「採購成本」以及「採購品質」有良好的效果，而「採購流程」與未施實政府採購法以前，並未有所改變。
8. 會影響。專業知識不受尊重，採購人員不足，是影響「採購效率」主因；如能尊重採購人員的專業知識，也就是「分權」以及增加採購人員，應會改善。
9. 會影響。採購權責分工明確，採購人員須具備一定程度的專業知識，方能使採購效率良好。
10. 會影響，但影響不大，理由同前題。

七、您認為 貴機關「採購效率」與採購人員的「工作滿足」是否相互影響？為何？您認為應如何改善？

1. 會相互影響。因組織設計以「防弊」而非「信任」為主，每一個人的工作皆有他人加以制衡、監督。建議應藉工作豐富化及工作內容擴大化，增強採購人員的決策權，並自負成敗之責。
2. 會影響，工作滿足高者，其效率自會提高。建議加強激勵作為，以及簡化採購程序。

3. 會影響。目前採購效率不高，故採購人員對工作不滿足。改善方面同前題。
4. 「採購效率」與「工作滿足」間應有某重程度之相關性，尤其在工作不滿足時將使採購人員工作不作為或工作不積極，故相對的將影響採購效率。故如何提昇工作滿足將是提高採購效率重要之一環。
5. 無影響。
6. 會影響。無法提供具體建議。
7. 會影響。工作滿足愈高，則採購效率愈高。
8. 會相互影響，其中「主管督導」影響最大，「工作本身」次之。改善之道為 (1) 主管授權、(2) 充實專業知識及技能、(3) 採購流程簡化。
9. 會相互影響。應從採購人員的專業、熱忱、協商、信賴、尊重及守法等方面加強，採購效率方能提昇。
10. 會影響。本中心的採購人員工作滿足，相對的採購率效亦很高，此點應可作為改善的方法。

八、您認為採購人員本身條件（如性別、年齡、職務身分、教育程度、採購職務年資、官等），是否會影響其「工作滿足」？何者影響較深？為何？

1. 會。我認專業能力知識的能力影響最大，因現採購人員要做到「符合法令規定」都有很大困難（因採購法太龐雜），如果每天犯法，試想他會有工作滿足感嗎？
2. 會影響，其中以「職務身分」影響較深。因一般機關之採購職務通常為較低層級，升遷不易，故對未來願景較悲觀，也是離職的主要原因。
3. 職務身分會影響工作滿足，其餘不會影響。理由不便回答。
4. 「性別」、「年齡」及「教育程度」影響「工作滿足」之程度應是較不明顯，而「職務身分」之主管與非主管則是影響工作滿足之因素，一般而言，主管之工作滿足較高，非主管之工作滿足較低，而官等高低及擔任採購工作年資之長短也是影響工作滿足之原因，官等高如簡任或薦任人員如仍擔任採購之非主管人員其工作滿足將較低，反之委任人員其工作滿足應會比簡任或薦任人員為高。

5. 無影響。因本廠為市府的二級機關，所能提供的採購職缺非常有限，無法提供採購人員的工作滿足。
6. 會影響。「職務身分」影響「工作滿足」較深，設有升遷機會及其他福利，則可提升本身條件之滿足。
7. 會影響，但影響不大。其中職務身分為主管者以及官等在薦任級以者其工作滿足感較大。
8. 會影響，以「職務身分」影響最深。因職務身分較高者，其經驗與熟練度也較高，「工作滿足」自然提高。
9. 「職務身分」會影響，其他條件不會影響工作滿足。因為，採購人員具備專業知識和工作熱忱為基本要素。
10. 不太會影響，理由同第三題。

九、您認為採購人員本身條件（如性別、年齡、職務身分、教育程度、採購職務年資、官等），是否會影響其「採購效率」？何者影響較深？為何？

1. 會。「採購年資」及「年齡」與「採購效率」成正比，但前提是該人員須有敬業精神，而非「混世魔王」。
2. 會影響，以「職務身份」、「年齡」影響較深。採購效率與採購人員之工作滿足及工作經驗有密關係。
3. 「教育程度」及「採購職務年資」對於「採購效率」影響較大，其他則無影響。
4. 「性別」、「年齡」及「官等」之影響「採購效率」應無，「職務身分」、「教育程度」及「採購職務年資」對於採購效率影響較大。因年齡之長幼與工作經歷與效率並無直接關係，但是擔任採購職務之年資及教育程度與採購效率則有間接之影響；通常，教育程度較高者其工作能力較高，又任採購工作資歷長者其工作效率亦較高。
5. 無影響。理由同前題。
6. 會影響。理由同前題，「職務身分」影響「採購效率」較深，如設有升遷機會及

其他福利，亦可提升「採購效率」。

7. 會影響，且息息相關。也就是主管身分、教育程度高、採購年資久、高官等者，其採購效率較高。
8. 會影響，以「職務身分」影響最深，理由同前題。
9. 「職務身分」及「採購年資」會影響「採購效率」。因採購人員本身如具備專業知識，則會有周密的思考能力和熱忱，如此，便會提升採購效率。
10. 「採購年資」會影響「採購效率」，因採購業務很專業，並同時須有相關常識，如土木、消防、水利、環保、殘障設施等，故長時間的訓練是必須的，相對的也影響採購效率。

二、訪談結果分析

- (一) 採購組織的權力分配，採集權與分權二者並行，但大部分以分權較受重視。

由於採購作業較專業，以及採購量大且繁雜，機關大部分採授權（分權）方式，但在採購的分配方面，則以集權方式處理。

- (二) 採購工作有困難時，溝通方式（平行或垂直溝通），因採購性質不同時，而有不同的溝通方式；採購人員認為平行溝通，可增加採購效率，但時常以垂直溝通為產生最後之結果（如中央信託局、電信總局、郵局），此方面造成第一線的採購人員很大的挫折感。

- (三) 採購人員皆認為工作不滿足，而在「工作滿足」的四個因素中，除對「主管督導」有滿足感外，其餘皆不滿足；其中又以「工作本身」及「薪資福利」不滿足感較大。

- (四) 採購人員對「採購效率」的見解較不一致，而在「採購效率」的三個因素中，採購人員認為可降低成本，採購品質並未提升，採購程序則有不同的見解。
- (五) 「採購組織運作」會影響「工作滿足」，其中又以影響「工作滿足」四個因素中的「工作本身滿足」及「薪資福利」較大。
- (六) 「採購組織運作」會影響「採購效率」，但影響不大，採購人員認為採購組織如採「扁平化組織」及「平行溝通」，則可提升「採購效率」。
- (七) 「採購組織運作」良好者，其「工作滿足」及「採購效率」亦提高；「工作滿足」良好者，其「採購效率」也會提高。此點可從台北市○國民中學及桃園縣採購中心得到驗證，且大部分機關認為三者有正面關係。
- (八) 採購人員本身條件中以「職務身分（主管、非主管）」會影響其「工作滿足」，且主管之工作滿足較高，非主管之工作滿足較低；「官等」亦會影響，但影響不大，其餘皆不影響。
- (九) 採購人員本身條件影響「採購效率」情形，「職務身分」>「採購年資」>「教育程度」>「年齡」，另「性別」、「官等」則無影響。