

第三章 研究方法

本研究欲探討領導者因應勞動合同法的變革策略，對員工心理契約、組織承諾的影響，進而探討其對組織績效、核心競爭力的影響。本研究藉由網路及書面問卷針對大陸員工或大陸台商進行施測，並透過相關、迴歸及變異數分析等統計方法，檢驗施測結果是否符合研究假設。

第一節 研究對象

本研究探討大陸實施勞動合同法後，企業採取的變革策略對組織績效、核心競爭力與心理契約、組織承諾的影響，因此研究對象必須選擇在大陸地區工作的員工，不論是大陸地區的本地員工或是台灣前往大陸工作的員工，只要受到勞動合同法的影響，皆可以作為研究對象，因此透過網路與書面問卷以立意取樣的方式收集資料。

至於網路問卷則採用谷歌（google）文件系統設計，放置在谷歌伺服器上，並透過 e-mail 及 ptt 網路論壇（bbs 站台）邀請在大陸工作的受試者填答；書面問卷則是透過認識的親友協助發給在大陸經商的台商或工作的人員填答。其中網路問卷 52 份，書面問卷 125 份，合計共 177 份。本研究刪除了選答不一致者 3 份（例如：勾選公司的變革策略為 9、10、11，但是勾選公司主要、次要的變革策略為 6、7），並刪除同議題中均勻選同樣選項者 6 份（例如：對於心理契約量表均勻選 5），總計有效樣本數 168 份。詳細情形如表 3-1-1 所示。有效受試者的背景資料如表 3-1-2。

表 3-1-1：網路問卷及書面問卷

	回收份數	有效份數	無效問卷	有效問卷率
紙本問卷	125	121	4	96.8%
網路問卷	52	47	5	90.4%
總計	177	168	9	94.9%

表 3-1-2：受試者背景資料

內容	類別	人數	百分比	內容	類別	人數	百分比
性別	男	104	63.8	目前 狀況	仍為該公司員工	145	87.4
	女	59	36.2		他公司員工	13	7.8
年齡	25 歲以下	28	16.8		失業員工	8	4.8
	26~30 歲	24	14.4	100 人以下	54	32.7	
	31~35 歲	30	18.0	公司 員工 人數	101~500 人	32	19.4
	36~40 歲	35	21.0	501~1000 人	14	8.5	
	41~45 歲	16	9.5	1001 人~2000 人	37	22.4	
	46~50 歲	18	10.8	2001 人以上	28	17.0	
	50 歲以上	16	9.5	高科技產業	46	27.9	
學歷	國小	2	1.2	產業 別	製造業	88	53.3
	國中	10	6.2		金融業	1	0.6
	高中/職	75	46.6		服務業	26	15.8
	大專/大學	73	45.4		非營利組織	0	0.0
	研究所	1	0.6		其他	4	2.4
年資	2 年以下	53	31.6	公司 為	標竿企業	18	12.0
	3-5 年	32	19.2		一般企業	124	82.7
	6-8 年	28	16.8		虧損企業	8	5.3
	9-11 年	29	17.4	-1 以下	5	3.1	
	12 年以上	25	15.0	-1~0	3	1.9	
職位	基層員工	75	44.9	EPS	0~1	16	10.1
	基層主管	43	25.7		1~2	58	36.5
	中階主管	26	15.6		2~3	16	10.1
	高階主管	23	13.8		3 以上	2	1.3
類型	外派員工	100	61.0		不清楚	59	37.0
	本土員工	64	39.0				

註：總和人數因漏答而有所不同。

第二節 研究分析

本研究針對自編及採用的量表進行信、效度分析，以下分別說明分析的方法及結果，以探討量表的可信度及有效性。此外，並分別針對各個假設說明檢驗方式，詳細內容如下：

壹、量表信、效度分析

1.項目分析

內部一致性考驗：以量表各題項與除去該題項之量表總分之 Pearson 積差相關係數判別各題項與整體構念的一致性。

極端組檢核法：以量表總分前、後 27%樣本作為高、低分組，再以獨立樣本 t 檢定考驗各題項的鑑別度。

2.信度分析

採用 Cronback's α 係數確認本研究量表衡量構面的一致性，以檢驗研究工具的可靠程度。

3.效度分析

驗證性因素分析：採用驗證性因素分析檢驗各量表題項是否歸於其所述向度上，以檢驗工具的構念效度。

效標關聯效度：因為心理契約、組織承諾、核心競爭力的文獻均指出，心理契約、組織承諾、核心競爭力對組織績效有顯著的相關，所以本研究以組織績效量表作為心理契約、組織承諾、組織核心競爭力的效標，而以 EPS（每股稅後盈餘）作為組織績效的效標，探討各量表题目的效標關聯效度是否達到顯

著。

貳、各研究假設分析方式

假設 1-1：企業因應勞動合同法之不同變革策略下的組織績效具有顯著差異

假設 1-2：企業因應勞動合同法之不同變革策略下的組織核心競爭力具有顯著
差異

假設 3A：企業因應勞動合同法之不同變革策略下的員工之心理契約具有顯著差
異

假設 3B：企業因應勞動合同法之不同變革策略下的員工之組織承諾具有顯著差
異

針對上述假設，本研究將採用變異數分析探討是否有差異，並透過 Scheffe 事後考驗「接受法令程度」的四種分類中，彼此之間是否達顯著差異。

假設 2：組織核心競爭力對於組織績效具有正向的影響

假設 4A-1：員工心理契約對組織績效具有正向的影響

假設 4A-2：員工心理契約對組織核心競爭力具有正向的影響

假設 4B-1：員工組織承諾對組織績效具有正向的影響

假設 4B-2：員工組織承諾對組織核心競爭力具有正向的影響

針對上述假設，本研究將採用相關分析，檢驗相關係數是否達到顯著，並分別以同時迴歸的方式，考驗對效標變項的預測力是否達到顯著，以及是否具有一定的解釋量。

第三節 研究工具

本研究將透過問卷施測的方式收集資料，本研究引用徐家偉(2007)編製的組織績效及組織核心競爭力問卷，並參考林惠蓮(2007)翻譯自 Allen 等人(1990)編製組織承諾問卷中的情感性承諾量表，且參考有關勞動合同法及心理契約的相關文獻自行編製變革策略與心理契約等問卷，整體問卷詳見附錄一。

壹、組織因應勞動合同法之變革策略

本研究首先調查勞動合同法對公司的影響的主要部份是在哪些規定，並由前述文獻中整理獲得之十四種變革策略，請員工自行勾選。之後研究者將這些策略依照是否「遵守法令」的程度，歸為四大類別，分別為『接受法令』、『接受但有措施因應』、『閃躲法令規定』、『不接受規定』等，如表 2-2。此外，本研究並調查公司領導者及填答受試者對勞動合同法的了解程度，及勞動合同法對員工的影響程度和員工感受，採 Likert 式 9 點量表。題目詳述如表 3-3-1 所示：

表 3-3-1：企業因應勞動合同法之變革策略題目

第一部份：勞動合同法

1. 請勾選出您認為勞動合同法對公司的影響最主要的是什麼，可複選
- (1) 無固定期限的勞動合同 (2) 養老保險金、失業金、醫療、住房公積金
 (3) 資遣的規定 (4) 薪資的相關規定（如加班費）
 (5) 雇用手續及制度規章 (6) 試用期的規定
 (7) 員工訴訟 (8) 其他_____（請填寫）

2. 請勾選出您認為您工作的這家公司在勞動合同法公布之後，公司採取的變革策略，可複選，如果有兩項以上，請用 1. 2. 3. 4 排列出順序
- (1) 全盤接受 (2) 廠區內遷 (3) 招聘退休人員
 (4) 自動化及工作外包 (5) 遇缺不補或凍結人事 (6) 要求員工辭職
 (7) 裁員 (8) 勞動契約到期不續簽 (9) 提前簽定勞動契約
 (10) 轉移員工至派遣公司
 (11) 歇業 (12) 關廠 (13) 外移 (14) 棄廠潛逃
 (15) 其他_____（請填寫）

3. 整體而言，您覺得公司採取的變革措施是

- (1) 接受法令 (2) 接受但有措施因應 (3) 閃躲法令規定 (4) 不接受規定

4. 請圈選最符合實際情形的選項

題 目	非常 不同 意		不 同 意		普 通		同 意		非 常 同 意
(1)公司領導者對勞動合同法非常了解且熟悉。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(2)我對勞動合同法非常了解且熟悉。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(3)勞動合同法對我的影響非常重大。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(4)勞動合同法給我的感受非常正向。	1	2	3	4	5	6	7	8	9

資料來源：研究者整理。

貳、心理契約

本研究主要是探討勞動合同法的變革策略對心理契約的影響，因此對於心理契約的內容應該是要與勞動合同法或是變革策略有關。研究者參考楊能豐(2005)、賴育廷(2005)、田慧晶(2007)研究問卷，並挑選有關勞動合同法內容的試題加以編修，並經專家會議（包括指導教授及三位實務界人士）討論修訂而

成。題目敘述如表 3-3-2。總分愈高代表心理契約程度越高。

表 3-3-2：心理契約問卷題目

第二部份：心理契約

此部分旨在瞭解貴公司勞動合同法的變革策略實施過後，員工對公司的感受，請您依據您的感覺，在下列各題目中圈選一個適當的數字。

題 目	少 了 很 多		少 了 一 些		剛 剛 好		超 過 一 點		超 過 很 多
1.公司實際提供給員工的薪資，比員工期望	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.公司實際提供給員工的工作保障，比員工期望	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.公司實際提供給員工的健康照顧等福利措施，比員工期望	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.公司實際提供給員工工作所需足夠的資源，比員工期望	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.公司實際提供給員工工作責任的明確性，比員工期望	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.公司實際提供給員工完成工作所需的設備，比員工期望	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.公司實際提供給員工良好安全的工作環境，比員工期望	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.公司實際提供給員工的工作教導及訓練，比員工期望	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.公司實際提供給員工的假期，比員工期望	1	2	3	4	5	6	7	8	9

資料來源：研究者編製。

本量表項目分析的結果顯示，高低分組的比較 CR 值介於 9.058 至 17.165 之間，所有題目都通過 t 考驗，達顯著水準($p < .001$)；且修正後各題與總分的相關介於 0.602 至 0.862 之間，呈現高度正相關，且達顯著水準($p < .01$)。信度分析 Cronback's α 值為 .936。效標關聯效度中，各題項與組織績效量表之總分相關介於 0.427 至 0.699 之間，均達顯著水準($p < .01$)。因素分析中，KMO 指標為 .921，Bartlett 球形檢定 χ^2 值為 1133.220，達到顯著水準($p < .001$)，並萃取出一個特徵

值 5.984 的共同因素，此共同因素可解釋所有題項變異量的 66.494%，而所有題項的因素負荷量也都在.674 以上，顯示本量表所有題項皆為心理契約之共同因素。有關數值如表 3-3-3。

表 3-3-3：心理契約問卷分析結果

題項	項目分析		信度分析		效標關聯效度	構念效度
	高低分組比較(決斷值)	修正後題目與量表總分相關	總量表 α 值	題目刪除後的 α 係數	組織績效量表總分相關	因素負荷量
1	12.809***	0.738**	0.936	0.930	0.492**	0.898
2	15.127***	0.818**		0.925	0.614**	0.879
3	17.165***	0.789**		0.927	0.553**	0.862
4	15.401***	0.862**		0.922	0.699**	0.856
5	9.058***	0.674**		0.933	0.486**	0.840
6	12.132***	0.807**		0.926	0.511**	0.794
7	14.293***	0.836**		0.924	0.567**	0.764
8	14.010***	0.701**		0.932	0.575**	0.745
9	10.174***	0.602**		0.937	0.427**	0.674

***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$

參、組織承諾

本研究採用 Allen 等人(1990)發展的組織承諾量表，其中關於情感性承諾的部分作為本研究的量表，並參考林惠蓮(2007)的翻譯的情感性組織承諾問卷，經過專家會議討論，修訂成下表 3-3-4。此外，雖然原始問卷採用 Likert 七點量表，然而本研究為使填寫問卷統一，改為 Likert 九點量表，題目及量尺如表 3-3-4 所示。總分愈高代表情感性組織承諾程度愈高。

表 3-3-4：情感性組織承諾問卷題目

第三部份：組織承諾									
此部分旨在瞭解貴公司 <u>勞動合同法的變革策略實施過後</u> ，員工對公司的感受，對於貴公司員工對公司的感受，請您依據您的感覺，圈選下列描述句對員工的描述。									
題目	非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意
1.員工非常樂意將此生的職業生涯都奉獻給公司。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.員工樂於與公司以外的人討論公司的種種事物。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.員工覺得公司的問題就是員工的問題。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.員工覺得公司把員工當成家人般對待。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.員工對公司沒有情感可言。(r)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.員工的公司對員工來說有很特別的意義。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.員工對公司具有強烈的歸屬感。	1	2	3	4	5	6	7	8	9

資料來源：研究者編製。

註：(r)表反向題

本量表項目分析的結果顯示，高低分組的比較 CR 值介於 4.07 至 14.304 之間，所有題目 t 考驗皆達顯著水準($p < .001$)；且修正後各題與總分的相關介於 0.230 至 0.740 之間。信度分析中，Cronback's α 值為 .807，刪除第 2 題與第 5 題會使信度再提高。效標關聯效度中，除第 2 題、第 5 題與組織績效量表之總分相關為 0.05 及 0.116，未達顯著水準($p < .05$)，其餘題項介於 0.391 至 0.632 之間，均達顯著水準($p < .01$)。因素分析中，KMO 指標為 .818，Bartlett 球形檢定 χ^2 值為 411.333，達到顯著水準($p < .001$)，並萃取出一個特徵值 3.436 的共同因素，此共同因素可解釋所有題項變異量的 49.086%，然而第 2 題與第 5 題的因素負荷量僅有 .342 及 .481，相關數據列於下表 3-3-5。綜上所述，本量表刪除第 2 題與第 5 題。

表 3-3-5：組織承諾問卷分析結果

題項	項目分析		信度分析		效標關聯效度	構念效度
	高低分組比較(決斷值)	修正後題目與量表總分相關	總量表題目刪除後的 α 值	α 係數	組織績效量表總分相關	因素負荷量
1	14.304***	0.740**	0.807	0.743	0.483**	0.837
2	4.070***	0.230**		0.828	0.050	0.342
3	12.172***	0.701**		0.753	0.391**	0.828
4	9.598***	0.429**		0.807	0.632**	0.585
5	5.644***	0.336**		0.816	0.116	0.481
6	10.600***	0.665**		0.762	0.430**	0.793
7	12.438***	0.739**		0.746	0.369**	0.855

***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$

本量表刪除第 2 題與第 5 題之後，項目分析中高低分組的比較 CR 值介於 9.801 至 14.115 之間，皆通過 t 考驗，達顯著水準($p < .001$)；且修正後各題與總分的相關介於 0.489 至 0.731 之間。信度分析中，Cronback's α 值為 .846。效標關聯效度中，各題項與組織績效量表之總分相關介於 0.391 至 0.632 之間，均達顯著水準($p < .01$)。因素分析中，KMO 指標為 .828，Bartlett 球形檢定 χ^2 值為 156.234，達到顯著水準($p < .001$)，並萃出一個特徵值 3.165 的共同因素，此共同因素可解釋所有題項變異量的 63.305%，而所有題項的因素負荷量也都在 .631 以上，各項數值如表 3-3-6。

表 3-3-6：刪題後之組織承諾問卷分析結果

題項	項目分析		信度分析		效標關聯效度	構念效度
	高低分組比較(決斷值)	修正後題目與量表總分相關	總量表題目刪除後的 α 值	α 係數	組織績效量表總分相關	因素負荷量
1	14.115***	0.713**	0.846	0.794	0.493**	0.830
3	12.694***	0.715**		0.814	0.391**	0.841
4	12.364***	0.489**		0.865	0.632**	0.631
6	9.801***	0.659**		0.798	0.430**	0.799
7	13.126***	0.731**		0.797	0.369**	0.856

***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$

肆、組織核心競爭力

本研究採用徐家偉（2007）之組織核心能力量表，該量表內部一致信度(Cronbach's α)為.970，相關內容如表 3-3-7。該量表徐家偉（2007）以因素分析抽取出二共同因素，分別為「成長再興能力」與「資源競爭能力」，其分量表內部一致信度(Cronbach's α)分別為.951 與.947，相關內容如表 3-3-8。總分愈高代表組織核心競爭力愈強。

表 3-3-7：組織核心能力量表

第四部份：組織核心競爭力									
此部分旨在瞭解貴公司核心競爭力之表現。請您依據實際情形，在下列各題目中圈選一個適當的數字。									
題 目	非常 不同意		不 同意		普 通		同 意		非常 同意
1.本公司具有高素質且具競爭力的員工。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.本公司具有優秀的管理團隊與核心幕僚。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.本公司已建立明確、清楚的營運目標。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.本公司的企業文化與價值觀為組織成員所共享與認同。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.本公司的員工培訓能切實補足能力缺口，提昇專業能力。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.本公司已建立一套完善的知識管理系統，同仁可以快速的存取資訊，相當具有效能。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.本公司的形象與品牌信譽良好，深受大眾認同。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.本公司具備廣泛且深厚的產業知識，並藉此調整未來的發展方向。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.本公司具有改善或提昇設備系統與作業流程（服務）的能力。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10.本公司能夠快速回應顧客需求，解決顧客問題，提昇顧客滿意度。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11.本公司採用顧客導向的行銷研究且市場地位穩定	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12.本公司財務結構完善，組織資源豐沛。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13.本公司的產品（服務）具有國際競爭力。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14.在業界眼中，本公司已掌握某些不易被複製的關鍵知識與技術。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15.本公司各部門與員工之間在業務上密集合作，已順利推展許多重要的專案或業務。	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16.本公司與上下游廠商保持合作的彈性，並能有效因應合作關係可能產生的風險。	1	2	3	4	5	6	7	8	9

資料來源：”組織轉型能力之建構與評鑑工具之發展”，徐家偉，2007，國立政治大學心理學研究所碩士論文，150-151。

表3-3-8：組織核心能力之內容說明

向度名稱	定義	題目	
成長再興能力	組織能力的內生因素。為維繫組織生存的目標，並反映環境的機會與威脅，而主動進行內部結構與社會系統的調整與配置。	2.經營團隊 4.企業文化 6.知識管理 10.客戶滿意	3.願景目標 5.訓練發展 9.系統流程 15.內部整合
資源競爭能力	組織能力的延展因素。組織透過生產、研發與創造的策略，從外部資源爭取更多的自主性，以拓展組織的營運空間與競爭實力。	1.員工素質 8.產業訊息 12.財務結構 14.核心技術	7.品牌形象 11.市場行銷 13.核心產品 16.營運風險

資料來源：”組織轉型能力之建構與評鑑工具之發展”，徐家偉，2007，國立政治大學心理學研究所碩士論文，94。

本研究核心競爭力量表項目分析的結果顯示，高低分組的比較 CR 值介於 8.59 至 16.903 之間，所有題目 t 考驗皆達顯著水準($p < .001$)；且修正後各題與總分的相關數值介於 0.618 至 0.887 之間，呈現高度正相關。信度分析中，Cronback's α 值為.965。效標關聯效度中，數值介於 0.493 至 0.764 之間，係數均達顯著水準($p < .01$)。因素分析中，KMO 指標為.931，Bartlett 球形檢定 χ^2 值為 2744.117，達顯著水準($p < .001$)，因素分析結果萃取出兩個特徵值大於 1 的共同因素，特徵值分別為 10.582 及 1.081 的共同因素，此兩項共同因素可解釋所有題項變異量的 66.139%及 6.756%，相關數據如表 3-3-9。

表 3-3-9：組織核心競爭力問卷分析結果

題項 特徵值	項目分析		信度分析		效標關聯效度		構念效度	
	高低分組比 較(決斷值)	修正後題目與 量表總分相關	總量表 α 值	題目刪除 的 α 係數	組織績效量表 總分相關	因素 1 負荷量	因素 2 負荷量	是否符合 原因素
1	8.590***	0.618**	0.965	0.965	0.622**	0.410	0.518	是
2	12.605***	0.828**		0.962	0.717**	0.790	0.411	是
3	11.699***	0.798**		0.962	0.672**	0.552	0.618	否
4	14.879***	0.840**		0.962	0.723**	0.668	0.552	是
5	11.121***	0.660**		0.965	0.612**	0.805	0.171	是
6	11.937***	0.760**		0.963	0.625**	0.889	0.220	是
7	16.903***	0.873**		0.961	0.688**	0.586	0.680	是
8	15.606***	0.876**		0.961	0.680**	0.745	0.518	否
9	13.553***	0.857**		0.961	0.703**	0.725	0.516	是
10	10.532***	0.760**		0.963	0.638**	0.395	0.729	否
11	10.401***	0.598**		0.966	0.493**	0.061	0.856	是
12	16.482***	0.804**		0.962	0.749**	0.698	0.472	否
13	16.108***	0.780**		0.963	0.729**	0.358	0.792	是
14	13.494***	0.784**		0.963	0.710**	0.520	0.637	是
15	13.767***	0.887**		0.961	0.764**	0.610	0.672	否
16	14.748***	0.775**		0.963	0.676**	0.465	0.676	是

***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$

雖然本次問卷因素分析的結果與徐家偉（2007）以因素分析抽取出的二個共同因素的題項有所差異，但是徐家偉(2007)參考之學者 Aaker(1995)所制定的 30 項企業持久競爭構面，該競爭構面並未區分向度，且徐家偉(2007)將向度區分為「成長再興能力」與「資源競爭能力」，分別為組織能力的內生因素及延展因素，仍為組織核心能力的因素。故本研究將因素分析所得之結果組合成兩因素，並進行因素分析，得到 KMO 指標為.500，而 Bartlett 球形檢定 χ^2 值為 214.887，達顯著水準($p < .001$)，可進行因素分析，結果取出特徵值為 1.855 的共同因素，可解釋所有題項變異量的 92.759%，兩向度所佔之因素負荷量均為.963，故依定義來說，不予刪題，仍將此量表視為一核心競爭力之共同因素。

伍、組織績效

本研究採用之組織績效量表，是由徐家偉（2007）發展編製而成，由填答者依據其主觀認知和同業競爭者進行比較，採 Likert 式九點量表，由「非常差」至「非常良好」依序給予「1」至「9」分之配分，得分愈高，代表受試者在該題項所知覺到的組織績效表現愈佳，題目如表 3-3-10。該量表之題目可歸納出二因素命名為組織的「績效獲利指標」與「營運管理指標」，其分量表內部一致信度(Cronbach's α)分別為.881 與.899，見表 3-3-11。

表3-3-10：組織績效量表

第五部份：組織績效									
請您進行比較分析，貴公司在過去一年間，相對於同業所表現的績效水準，請您依據實際情形，在下列各題目中圈選一個適當的數字。									
題 目	非常差		較差		普通		良好		非常良好
1. 營收成長率.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. 公司目標達成率.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. 企業資本與財務的優勢.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. 產品（服務）的品質.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. 員工生產力.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. 技術（服務）創新程度.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. 市場佔有率.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. 人才競爭優勢.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. 客戶滿意度.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. 企業的社會形象.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. 員工工作滿意度.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. 員工工作士氣.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9

資料來源：”組織轉型能力之建構與評鑑工具之發展”，徐家偉，2007，國立政治大學心理學研究所碩士論文，153。

表3-3-11：組織績效量表向度分類整理表

向度名稱	題目
績效獲利 指標	1.營收成長率 2.公司目標達成率 3.企業資本與財務優勢 4.產品(服務)品質 5.員工生產力 7.市場佔有率
營運管理 指標	6.技術(服務)創新程度 8.人才競爭優勢 9.客戶滿意度 10.企業社會形象 11.員工工作滿意度 12.員工工作士氣

資料來源：”組織轉型能力之建構與評鑑工具之發展”，徐家偉，2007，國立政治大學心理學研究所碩士論文，96。

本研究項目分析結果顯示，高低分組的比較 CR 值介於 10.605 至 14.921 之間，所有題目經 t 考驗均達顯著水準($p < .001$)；且修正後各題與總分的相關介於 0.707 至 0.792 之間，呈現高度正相關，且達顯著水準($p < .01$)。信度分析中，Cronback's α 值為 .945。如以 EPS (每股稅後盈餘) 作為效標，進行效標關聯效度考驗，除第 11 題及第 12 題未達顯著外，其餘題項皆達顯著。雖第 11 題與第 12 題沒有達到顯著的相關，考量題目對於整個績效量表的相關及信度分析的結果，不予刪除。因素分析中，KMO 指標為 .919，Bartlett 球形檢定 χ^2 值為 1483.950，達顯著水準($p < .001$)，顯示該量表確實有共同因素存在，因素分析萃取出特徵值為 7.500 的共同因素，此共同因素可解釋所有題項變異量的 62.5%，而所有題項的因素負荷量也都在 .758 以上，顯示本量表所有題項皆為組織績效之共同因素，有關數值如表 3-3-12。

表 3-3-12：組織績效問卷分析結果

題項	項目分析		信度分析		效標關聯效度	構念效度
	高低分組比較(決斷值)	修正後題目與量表總分相關	總量表 α 值	題目刪除後的 α 係數	EPS 的相關	因素負荷量
1	11.561***	0.748**	0.945	0.940	.529**	0.792
2	11.050***	0.721**		0.941	.455**	0.770
3	11.740***	0.728**		0.941	.494**	0.776
4	10.605***	0.745**		0.940	.351**	0.793
5	12.858***	0.744**		0.940	.291**	0.791
6	13.491***	0.768**		0.939	.257**	0.812
7	11.200***	0.707**		0.941	.468**	0.758
8	11.078***	0.716**		0.941	.238**	0.765
9	11.683***	0.759**		0.940	.361**	0.803
10	14.186***	0.792**		0.938	.302**	0.830
11	14.068***	0.776**		0.939	.158	0.811
12	14.921***	0.740**		0.940	.161	0.782

***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$

綜合上述結果，本研究使用之心理契約、組織核心競爭力、及組織績效量表均具有其良好的信效度，而情感性組織承諾量表在經過刪題過後，也具有好的信效度，整體研究結果則於下一章節呈現。