

3. 研究方法

依據研究的目標和性質，本研究決定採用量化研究方式，蒐集及分析量化資料，解答研究問題。本章共分六節，包括：第一節研究架構及假設、第二節研究設計、第三節研究對象及抽樣方法、第四節問卷設計、及第五節資料分析方法。

3.1. 研究架構及假設

根據研究目標，本研究經前述之文獻探討後，建立研究架構和相關研究假設，以探討香港建造業僱員之離職意圖的因素。

3.1.1. 研究架構

文獻探討指出工作滿意度和組織承諾是影響僱員離職意圖的兩大因素，李思賢 (2007) 有關台灣建造業工作的離職意圖研究，也探討工作滿意度與組織承諾對離職意圖的影響，故本研究採納李思賢 (2007) 的模式，建立以下研究架構 (如圖 3-1)：

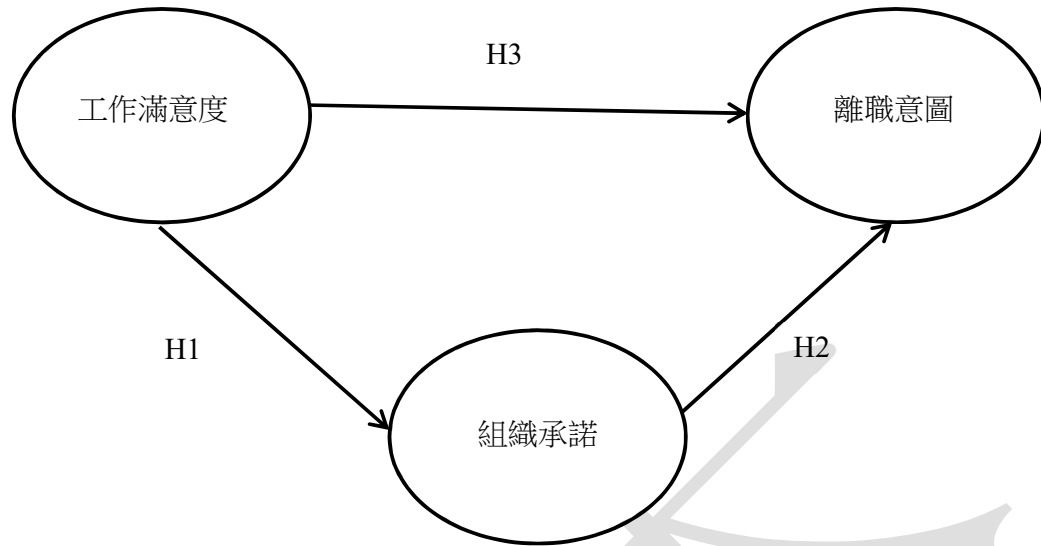


圖 3-1. 研究架構

3.1.2. 研究假設

圖 3-1 的研究架構包含三個構面：工作滿意度、組織承諾、及離職意圖，根據它們的因果關係建立以下的研究假設：

H1: 工作滿意度正向影響組織承諾

H2: 組織承諾反向影響離職意圖

H3: 工作滿意度反向影響離職意圖

3.2. 研究設計

本研究的目標及調查香港建造業員工之工作滿意度、組織承諾、與離職意圖的相互關係，為了達成此研究目標，需要對工作滿意度、組織承諾、和離職意圖等變項進行客觀的衡量 (measurement)，然後以計量方式檢驗它們的關係，這就涉及量化資料的蒐集和分析，故本研究採用量化研究取向 (quantitative research approach)，以問卷調查 (questionnaire survey) 為蒐集資料方法，進行了一次橫向研究 (cross-sectional research)，再蒐集所得的量化資料進行統計分析，檢定上述研究假設。

3.2.1. 量化研究

量化研究與質化研究(qualitative research)是兩種不同的研究取向 (research approach or orientation) (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2012)。研究是對知識的探究 (Babbie, 2015)，量化研究採取演繹推論方法(deductive reasoning)，以驗證假設、理論或模型來取得知識，需要對變項進行客觀的衡量，取得數字化的資料。質化研究以歸納推論方法(inductive reasoning) 建立理論或模型，用作解釋複雜的社會現象，需要蒐集不同類型的資料，包括文字、圖形、數字等，然後對這些資料進行梳理和解釋，建立可解釋現象的理論 (Creswell, 2013; Saunders *et al.*, 2012)。

本研究採用量化研究取向，探究建造業工人之工作滿意度、組織承諾、和離職意圖的關係，解答研究的主要問題。因此，依據文獻探討建立圖 3-1 的研究架構，只要對上述變項進行客觀的衡量，取得量化資料進行統計分析，檢定研究假設，就能夠達成探討建造業工人之離職意圖的成因。

3.2.2. 問卷調查

本研究選擇以問卷調查蒐集量化資料，它是量化研究最常用到的資料蒐集方法 (Nardi, 2015)。問卷調查以結構式問題直接向研究對象提出詢問，蒐集有關研究議題的資料。所謂結構式問題，研究對象須回答完全相同的問題，而且須從預設的選項中選擇合適的答案。

問卷調查有以下的優點 (Churchill & Iacobucci, 2010)：

- (1) 它能夠進行標準化的衡量，包括衡量個人的心理變項，如態度、知覺、認知、傾向等；
- (2) 它所蒐集的資料可輕易轉換成數字，以便進行量化分析；
- (3) 它能夠以較低成本取得較多樣本。

基於上述優點，並且文獻探討發現大多數關於離職意圖的研究，都採用問卷調查作為蒐集資料的方法 (李思賢，2007；王惠琴，2015)，故本研究以問卷調查蒐集資料是恰當的方法。

3.2.3. 橫向研究

於時間的維度上，研究可以只進行一次性的資料蒐集，即只於某一段時間內蒐集資料，因此研究結果只反映該時間內研究問題的情況，這類研究稱為橫向研究。有些研究會進行多次的資料蒐集，在多個時間點上，向同一批研究對象蒐集資料，於是研究結果可以反映研究問題在時間上的變化，這類研究稱為縱向研究 (longitudinal research) (Babbie, 2015)。縱向研究的實際操作之難度很大，除了要花費大量資源外，相隔一段時間後 (例

如半年) 再召集相同的研究對象，再進行相同的問卷調查，困難可想而知。本研究沒有需要知道工作滿意度與組織承諾，隨著時間的轉移，對離職意圖的不同程度的影響，因此，本研究採用橫向研究之設計。

3.3. 研究對象與抽樣方法

本節介紹本研究之研究對象和從研究對象中抽取樣本的方法。

3.3.1. 研究對象

本研究探討香港建造業之離職問題，所以研究對象是香港的建造業從業員。雖然建造業的從業員以男性為多數，但女性從事建造業的人數正在增加，本研究不擬限制研究對象的性別。然而，本研究擬探討 20 歲至 50 歲的建造業從業員之離職意圖，雖然 50 歲以上從事建造業的大有人在，但公司更希望保留正值壯年、工作效率較高的員工。總結而言，本研究的研究對象是不分男女、20 歲至 50 歲、在香港從事建造業的從業員。

3.3.2. 抽樣方法

抽樣乃從研究的目標母體 (target population) 中，即所有符合資格的研究對象中，選取若干名研究對象的過程，期望選取出來的樣本的特徵，能夠代表目標母體的特徵 (Churchill & Iacobucci, 2010)。

抽樣方法可以分兩大類：概率抽樣 (probability sampling) 和非概率抽樣 (non-probability sampling)。隨機 (random) 是概率抽樣選取樣本的基本機制，由於目標母體的每一個成員，被選到的概率是相同的，隨機樣本能夠代表目標母體的能力較高。雖然非概率抽樣的概括化能力 (generalisability) 較差，因為研究的不同性質與特性，仍常會被採用 (Hair, Bush, & Oritinau, 2009)。

研究採用便利抽樣方法 (convenience sampling) 於指定地點派發問卷。便利抽樣是非概率抽樣的方法之一，研究員以便利為原則選取樣本。本研究採用便利抽樣是較可行的抽樣方法，因為隨機抽樣在實際操作上不可行，研究員無法取得目標母體的名單、或可以代表目標母體的樣本框 (sample frame)，用作隨機抽樣之用 (Hair *et al.*, 2009)。

本研究為提高樣本的代表性，研究員於 2017 年 1 月 10 日至 24 日期間的辦公時間內，聯同四名義務協助者，於九龍九龍灣大業街 46 號職業訓練局九龍灣大樓外，以便利為原則，隨機向建造業從業員派發問卷。

3.3.3. 樣本數目

本研究將收集樣本數目之目標設定為 200 份。本研究並非採用隨機抽樣方法，樣本數目不能以置信度 (confidence level) 和置信區間 (confidence interval) 來決定樣本數目 (Hair *et al.*, 2009)，而是以主觀判斷的方法決定樣本數目 (Malhotra, 2010)。本研究參考過去的同類型研究，將樣本數目定為 200 份。

3.4. 問卷設計

本研究之問卷包括三個量表，衡量工作滿意度、組織承諾、和離職意圖等變項，及包括問題蒐集研究對象之人口統計變項。

3.4.1. 工作滿意度

綜合有關員工工作滿意度研究的文獻，工作滿意度包含內在滿意度和外在滿意度。員工從工作中得到的成就感、工作穩定性、發揮才能的機會、未來的發展性、社會地位、工作機會、及他人認同等滿意程度，即內在在工作滿意度；員工從工作內容、薪資、升遷機會、政策執行、同事間相處、主管決策能力、及工作環境所得到的滿意程度，即外在在工作滿意度。員工的一般工作滿意度即內在與外在滿意的綜合 (Weiss *et al.*, 1967)。

本研究採用 Weiss *et al.* (1967) 的「明尼蘇達工作滿意度問卷」(簡稱為 MSQ 問卷)為衡量工具，並參考李思賢 (2007)之研究將部份題項修改，配合建造業的實際工作情況，及將問卷翻譯為中文。量表共有 20 題，題項內容見表 3-1：

量表採用 Likert 六點式量尺，1 = 非常不滿意，2 = 不滿意，3 = 有點不滿意，4 = 有點滿意，5 = 滿意，6 = 非常滿意。採用六點式量尺，表示量尺沒有中間選項，研究對象不能選擇中立，必須選擇滿意或不滿意的立場。依據量尺的設計，評分愈高表示工作滿意度愈高。