

運用SEM探討高等教育主管之領導型態對工作滿意度與組織承諾之研究

王佩佩、楊懿淑

E-mail: 386728@mail.dyu.edu.tw

摘要

本研究旨在探討高等教育領導型態對工作滿意度及組織承諾之影響。為達到研究目的，乃以網路問卷作為研究工具，並以私立高等教育體系的大學校和科技大學的各級教授以及行政職員為研究對象，取樣100人進行問卷調查，所蒐集的資料，主要運用單因子變異分析與結構方程模式等統計方法驗證假設。本研究將領導型態劃分為告知型、說服型、參與型與授權型四種類型；將工作滿意度分為一般滿意、內在滿意與外在滿意三個面向；並將組織承諾分為價值承諾、努力承諾與留職承諾三個方面。本研究主要發現：1. 領導型態對工作滿意具有顯著的影響，尤其說服型和參與型可激發工作滿意度。2. 工作滿意度與組織承諾高度相關，教職員內在滿意會激發個人對學校的努力承諾。

關鍵詞：領導型態，工作滿意度，組織承諾，結構方程模式

目錄

封面內頁 簽名頁 中文摘要	iii	ABSTRACT	v
iv 誌謝	iv	iv 誌謝	v
目錄	vi	圖目錄	v
viii 表目錄	viii	表目錄	viii
ix 第一章 緒論	ix	第一章 緒論	ix
1 1.1研究背景與動機	1	1.2研究目的	1
2 1.3研究流程	2	1.3研究流程	3
3 第二章 文獻探討	3	2.1領導型態	6
6 2.2工作滿意	6	2.2工作滿意	12
12 2.3組織承諾	12	2.3組織承諾	15
15 2.4結構方程式 (SEM)	15	2.4結構方程式 (SEM)	20
20 第三章 研究方法	20	3.1 研究架構	24
24 3.1 研究架構	24	3.2 研究假設	24
24 3.2 研究假設	24	3.3研究變項之操作性定義	26
26 3.3研究變項之操作性定義	26	3.4研究工具	29
29 3.4研究工具	29	3.5研究設計	34
34 第四章 研究結果與分析	34	4.1 樣本結構與各變項之描述性分析	39
39 4.1 樣本結構與各變項之描述性分析	39	4.2個人特徵變項在各變項的差?性分析	42
42 4.2個人特徵變項在各變項的差?性分析	42	4.3領導型態、組織承諾、工作滿足之SEM結果分析	50
50 4.3領導型態、組織承諾、工作滿足之SEM結果分析	50	5.1研究結論	58
58 5.1研究結論	58	5.2 建議	59
59 5.2 建議	59	參考文獻	61
61 參考文獻	61	附錄一	67
67 附錄一	67	附錄二	71
71 附錄二	71	-viii 圖目錄 圖1-1結構方程模式研究程序	4
4 圖1-1結構方程模式研究程序	4	圖2-1俄亥俄州立大學之領導行為組合 [46]	8
8 圖2-1俄亥俄州立大學之領導行為組合 [46]	8	圖2-2路徑目標理論 [26]	10
10 圖2-2路徑目標理論 [26]	10	圖2-3 Stevens et al.組織角色扮演模式圖 [45]	17
17 圖2-3 Stevens et al.組織角色扮演模式圖 [45]	17	圖2-4 Morris 與 Sherman 組織承諾多元預測模式圖 [37]	18
18 圖2-4 Morris 與 Sherman 組織承諾多元預測模式圖 [37]	18	圖2-5典型的SEM模型	21
21 圖2-5典型的SEM模型	21	圖3-1本研究之研究架構圖	25
25 圖3-1本研究之研究架構圖	25	圖4-1 SEM 驗證結果圖	56
56 圖4-1 SEM 驗證結果圖	56	-ix 表目錄 表2-1組織承諾的定義	16
16 表2-1組織承諾的定義	16	表2-2 SEM模型矩陣定義	22
22 表2-2 SEM模型矩陣定義	22	表3-1信度分析結果	31
31 表3-1信度分析結果	31	表3-2項目分析	31
31 表3-2項目分析	31	表4-1性別統計分析表	39
39 表4-1性別統計分析表	39	表4-2年齡統計分析表	40
40 表4-2年齡統計分析表	40	表4-3最高學歷統計分析表	41
41 表4-3最高學歷統計分析表	41	表4-4服務年資統計分析表	41
41 表4-4服務年資統計分析表	41	表4-5擔任職務統計分析表	41
41 表4-5擔任職務統計分析表	41	表4-6性別t 檢定表	42
42 表4-6性別t 檢定表	42	表4-7年齡t 檢定表	45
45 表4-7年齡t 檢定表	45	表4-8最高學歷t 檢定表	47
47 表4-8最高學歷t 檢定表	47	表4-9服務年資t 檢定表	48
48 表4-9服務年資t 檢定表	48	表4-10擔任職務t 檢定表	49
49 表4-10擔任職務t 檢定表	49	表4-11 SEM模型變項表	50
50 表4-11 SEM模型變項表	50	表4-12整體模式適配度指標表	53
53 表4-12整體模式適配度指標表	53	表4-13 SEM 迴歸分析結果表	55
55 表4-13 SEM 迴歸分析結果表	55	表4-14因子分?權重	57
57 表4-14因子分?權重	57		

參考文獻

- 一、中文部分 [1] 吳清山 (1991)。國民小學管理模式與學校效能關係之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。
- [2] 吳清基 (1990)。精緻教育的理念。師大書苑出版。
- [3] 林心怡 (2011)。工作滿意與工作滿意度關係之研究-以彰化縣?稚園為例。朝陽科技大學?兒保育系碩士論文。
- [4] 林天從 (2003)。報社地方新聞主管領導風格對記者工作滿意度與組織承諾影響之研究-以高雄地區為例。義守大學管理科學研究所碩士論文。
- [5] 邱皓政 (2003)。結構方程模式 - LISREL的理論、技術與應用。台北:五南。
- [6] 邱馨儀 (1997)。國民小學學校組織文化與教師組織承諾關係之研究。台北市立師範學院初等教育研究所碩士論文。
- [7] 翁進勳 (2002)。台北市國民中小學校警工作滿意度與服務士氣關係之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- [8] 張志育 (2000)。管理學。台北:前程出版社。
- [9] 張品芬 (1995)。高雄地區國民小學教師組織文化知覺、學校環境特性與教師組織承諾程度關係之研究。國立台南師範學院初等教育研究所碩士論文。
- [10] 曹際旺 (2004)。領導類型、工作滿意與組織承諾之探討-以國軍某單位為例。銘傳大學管理科學研究所碩士論文。 -62- [11] 陳海鳴、余靜文 (2000)。企業文化發展與組織承諾的關聯性研究--被購併企業留員工的觀點, 管理與系統, 7(2), 249-270。
- [12] 黃開義 (1984)。工作特性, 個人特質, 領導型態, 工作滿意與組織承諾對離職意願之影響。中原大學工業工程研究所碩士論文。
- [13] 黃瓊玉 (2005)。師徒功能認知、工作滿意與組織公民行為關聯性之研究。中原大學企業管理研究所碩士論文。
- [14] 蔡馨慧 (2007)。情緒勞務負荷、情緒智力與工作滿意度之相關研究-以臺中市幼兒園教師為例。靜宜大學青少年兒童福利學系碩士論文。
- [15] 鄭彩鳳、吳勤甫 (2003)。學校領導研究的新取向--競值架構的領導觀點, 教育研究, 111, 67-83。
- [16] 羅虞村 (1995)。領導理論研究, 台北:文景出版社。 -63- 二、英文部份 [17] Bass, B. M. (1985). Leadership Performance beyond Expectations, New York: Academic Press。
- [18] Becker, H. S. (1960). Notes on the concept commitment, American Journal of Sociology, 32-42.
- [19] Bollen, K. A. and Long, J. S. (1993). Testing Structural Equation Models, California: Sage Publications.
- [20] Carmines, E. G. and McIver, J. P. (1981). Analysis models with unobserved variable, In Bohrnstedt, G. W. and E. F. Borgatta, Social Measurement: Current Issues, California: Sage Publications.
- [21] Curran, P. J. and Hussong, A. M. (2003). The use of latent trajectory models in psychopathology research. Journal of Abnormal Psychology, 112, 526-544.
- [22] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (2000). Organizations Behavior Structure Processes. Boston: McGraw Hill.
- [23] Halpin, A. W. and Winer, B. J. (1957). A factorial study of the leadership behavior description questionnaire. Leader behavior: Its description and management, edited by Stogdill, R. M. and A. E. Coons, Bureau of Business Research, Ohio State University.
- [24] Hersey, E. and Blanchard, K. H. (1969). Management of Organizational Behavior Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- [25] Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction, New York: Harper and Brother.
- [26] House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness, Administrative Science Quarterly, 321-338. -64- [27] Hoyle, R. H. (1995). Structural Equation Modeling: Concepts, Idea, and Application, California: Sage Publications.
- [28] Hu and Bentler (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives, Structural Equation Modeling, 6(1), 1-55.
- [29] Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. T., and Paul, K. B. (1989). Constitution of a job in general scale: a comparison of global, composite, and specific measures, Journal of Applied Psychology, 74, 193-200.
- [30] Jreskog, K. G. (1973). A general method for estimating a linear structural equation system. In A. S. Goldberger and O. D. Duncan (Eds.), Structural Equation Models in the Social Science, New York: Academic, 85-112.
- [31] Keesing, J. W. (1972). Maximum Likelihood Approaches to Casual Analysis, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Chicago.
- [32] Kline. (2005). Principles and Practice of Structural Equation Modeling, New York: Guilford.
- [33] Koch, J. L. and Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employee. Journal of Vocational Behavior, 12, 119-128.
- [34] Locke, E. A. (1969). Handbook of Industrial and Organizational Psychology, New York: John Wiley and Sons.
- [35] McDonald, R. P. and Ho, M.-H. R. (2002). Principles and practice in reporting statistical equation analyses, Psychological Methods, 7 (1), 64-82.
- [36] Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A Three-component conceptualization of -65- organizational commitment, Human Resource Management Review, 1, 61- 98.
- [37] Morris, J. H. and Sherman, J. D. (1981). Generalizability of organizational commitment model, Academy of Management Journal, 24 (3), 512-526.
- [38] Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment, Human Resource Management Review, 8 (4),

387-401.

- [39] Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. W. (1982). *Employee -Organization Linkage*, New York: Academic Press.
- [40] Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1979). The measurement of commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- [41] Mulaik, S. A. and James, L. R. (1995). Objectivity and reasoning in science and structural equation modeling. In *Structural Equation Modeling: Concepts Issues and Application*, R. H. Hoyle (Ed.), 118-137. California: Sage Publications.
- [42] Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior*. New York: Prentice-Hall Inc.
- [43] Smith, P. C., Kendall, L. M. and Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- [44] Steers, R. M. and Black, J. S. (1994). *Organizational Behavior*. New York: Harper Collins College Pub.
- [45] Stevens, J. M., Beyer, J. M. and Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role and organization predictors of managerial commitment, *Academy of Management Journal*, 21 (1), 380-390. -66- [46] Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature, *Journal of Psychology*, 25, 35-71.
- [47] Tayeb, M. H. (1994). Supervisory styles and cultural contexts:A comparative study, *International Business Review*, 4 (1), 75-88.
- [48] White, R. and Lippett, R. (1953). Leader behavior and member reaction in three ' Social Climates ' . In D. Cartwright and A. Zander. (eds), *Group Dynamics: Research and Theory*, New York: Harper and Row, 385-611.
- [49] Whyte, W. (1956). *The Organization Man*, New York: Doubleday Anchor Books.
- [50] Wiener, Y (1982). Commitment in organization: A normative view, *Academy of Management Review*, 7 (3), 421-429.
- [51] Wiley, D. E. (1973). The identification problem for structural equation models with unmeasured variables. In A. S. Goldberger and O. D. Duncan (Eds.), *Structural Equation Models in the Social Science*. 69-83. New York: Academic.
- [52] Willett, J. B. and Sayer, A. G. (1994). Using covariance structure analysis to detect correlates and predictors of individual change over time, *Psychological Bulletin*, 116 (2),363-381.
- [53] Yukl, G. A. (1994). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.