

南華大學企業管理學系管理科學碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力

—以女子燙髮業職業工會會員為例

A STUDY ON THE RELATIONSHIPS AMONG LEADERSHIP STYLE,
PERSONALITY TRAITS, PARTICIPATION ATTITUDE AND COHESION - AN
EXAMPLE OF MEMBERS OF FEMALE PERMANENT WAVE LABOR UNION

指導教授：黃國忠 博士

ADVISOR : KUO-CHUNG HUANG Ph.D.

研究生：黃春美

GRADUATE STUDENT : CHUN-MEI HUANG

中 華 民 國 1 0 5 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系管理科學碩士班

碩 士 學 位 論 文

領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力—以女子燙髮業職業工會會員為例

研究生：黃春美

經考試合格特此證明

口試委員：王智仁

高東昇

黃國忠

指導教授：黃國忠

系主任：褚麗娟

口試日期：中華民國 105 年 06 月 28 日

準碩士推薦函

本校企業管理學系管理科學碩士班研究生 黃春美 君在本系修業 1 年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：黃春美 君已修滿 33 學分，其中必修科目：研究方法、決策專題、管理科學、經營專題等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：黃春美 君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力—以女子燙髮業職業工會為例

(2)學術期刊：

本人認為 黃春美 君已完成南華大學企業管理學系管理科學碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力—以女子燙髮業職業工會為例，以參加碩士論文口試。

指導教授：黃國忠 簽章

中華民國 105 年 6 月 7 日

誌謝

熱愛學習的我～年輕工讀完成學業和一技之長，在過程中不斷自我要求多學習專業技術提升能力，也因著孩子成長跨領域學習營養實務觀念學。我壓根從未想過會讀研究所？非常感謝學姊謝妙芬的鼓勵邀請，更感謝親愛的老公葉水通全力支持，共同成常讓我享受讀書樂趣，不同領域新的開始…初期覺得好難好難～因為不懂、嚴重到頭痛！

在此由衷無限感恩指導教授黃國忠師耐心、細心的教導論文，在過程中不厭其煩講解，人生旅程我好福氣能授教於教授黃國忠老師的其中一位學生，認真專注學習後很開心能理解。也感謝所有教導過我的教授們有褚麗絹所長、王智立老師、紀信光老師、郭東昇老師、陳券彪老師、有你們的指正與建議無私的指導，才能讓我學業及論文順利完成。還有如兄弟姐妹情誼熱心的同學們有常恩、心語、綾紘、麗月、建丞、美妃、翠菊、瀨文、芝嬋、舒淳、秀英、紀縈、惠君、青環、滢如、艾君、桓瑞、冠豪、明德、柏華的互相幫助及討論，也感謝學長陳俞閔、學姊謝妙芬及鄭玉芬學姊的電腦指導和熱心幫忙找資料，有你們我增加無限歡樂回憶。

黃春美謹於

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

中華民國 105 年 6 月

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

104 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力—以女子燙髮業職業
工會會員為例

研究生：黃春美

指導教授：黃國忠 博士

論文摘要內容：

本研究的目的是欲探討女子燙髮業職業工會理事長之領導風格對於工會會員之人格特質、參與態度與凝聚力關係之研究。本研究以女子燙髮業職業工會會員為研究對象，並採用非隨機的便利抽樣法的方式進行問卷調查，共發出 250 份，回收 232 份，扣除無效問卷 28 份，有效問卷為 204 份，有效問卷回收率 87.93%。

本研究所得結論如下：

1. 領導風格對人格特質、參與態度與凝聚力有顯著正向之影響。
2. 人格特質對參與態度與凝聚力有顯著正向之影響。
3. 參與態度對凝聚力有顯著正向之影響。
4. 人格特質在領導風格與參與態度具有部分中介效果。
5. 人格特質在領導風格與凝聚力具有部分中介效果。
6. 參與態度在領導風格與凝聚力具有部分中介效果。
7. 參與態度在人格特質與凝聚力具有完全中介效果。

關鍵詞：領導風格、人格特質、參與態度、凝聚力、女子燙髮業職業工會

Title of Thesis : A Study on the Relationships among Leadership Style, Personality Traits, Participation Attitude and Cohesion- An Example of Members of Female Permanent Wave Labor Union

Department : Master Program in Management Sciences, Department of Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2016 Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Chun-Mei Huang Advisor : Kuo-Chung Huang Ph.D.

Abstract

The purpose of this study is to explore the relationships among leadership style, personality traits, participation attitude, cohesion. In this study, data of member of female permanent wave labor union are collected by way of non-random sampling method to facilitate questionnaires, with a total of 250 questionnaires distributed. 232 questionnaires are received, in which 28 questionnaires are invalid such that 204 questionnaires are valid, and the effective response rate is 87.93%.

The resulting conclusions of this study are listed as follows:

1. Leadership style has a significant positive impact on personality traits, participation attitude and cohesion respectively.
2. Participation attitude has a significant positive impact on participation attitude and cohesion respectively.
3. Participation attitude has a significant positive impact on cohesion.
4. Personality Traits preserves partial complete mediation effect between Leadership Style and Participation Attitude.
5. Personality Traits preserves partial complete mediation effect between Leadership Style and cohesion.

6. Participation attitude preserves partial complete mediation effect between Leadership Style and cohesion.
7. Participation attitude preserves partial complete mediation effect between personality traits and cohesion.

Keywords : Leadership Style, Personality Traits, Participation Attitude, Cohesion, Female Permanent Wave Labor Union



目錄

| | |
|-------------------------|-----|
| 中文摘要..... | i |
| 英文摘要..... | ii |
| 目錄..... | iv |
| 表目錄..... | vi |
| 圖目錄..... | vii |
| 第一章 緒論..... | 1 |
| 1.1 研究背景與動機..... | 1 |
| 1.2 研究目的..... | 2 |
| 1.3 研究流程..... | 2 |
| 第二章 文獻探討..... | 4 |
| 2.1 領導風格..... | 4 |
| 2.2 人格特質..... | 6 |
| 2.3 參與態度..... | 7 |
| 2.4 凝聚力..... | 9 |
| 2.5 各變項之關係..... | 12 |
| 2.5.1 領導風格與參與態度的關係..... | 12 |
| 2.5.2 領導風格與凝聚力的關係..... | 12 |
| 2.5.3 人格特質與參與態度的關係..... | 12 |
| 2.5.4 參與態度與凝聚力的關係..... | 13 |
| 第三章 研究方法..... | 14 |
| 3.1 研究架構..... | 14 |
| 3.2 研究假設..... | 15 |
| 3.3 研究變數之操作型定義..... | 16 |

| | |
|------------------------------|----|
| 3.4 問卷設計與抽樣方法 | 23 |
| 3.5 資料分析方法 | 25 |
| 第四章 實證結果分析 | 28 |
| 4.1 因素分析與信度分析 | 28 |
| 4.1.1 因素分析 | 28 |
| 4.1.2 信度分析 | 35 |
| 4.2 敘述性統計分析 | 35 |
| 4.3 獨立樣本 t 檢定與單因子變異數分析 | 37 |
| 4.3.1 獨立樣本 t 檢定 | 37 |
| 4.3.2 單因子變異數分析 | 38 |
| 4.4 相關分析 | 44 |
| 4.5 迴歸分析 | 45 |
| 第五章 結論與建議 | 48 |
| 5.1 研究結論 | 48 |
| 5.2 管理意涵 | 49 |
| 5.3 後續研究建議 | 50 |
| 參考文獻 | 51 |
| 一、 中文部分 | 51 |
| 二、 英文部分 | 55 |
| 附錄一 | 58 |

表目錄

| | |
|-----------------------------------|----|
| 表 3.1 操作型定義彙整表..... | 18 |
| 表 3.2 領導風格構面題項一覽表..... | 19 |
| 表 3.3 人格特質構面題項一覽表..... | 20 |
| 表 3.4 參與態度構面題項一覽表..... | 21 |
| 表 3.5 凝聚力構面題項一覽表..... | 22 |
| 表 3.6 預試信度表..... | 24 |
| 表 3.7 預試因素表..... | 25 |
| 表 4.1 各構面之 KMO 值與球型檢定結果..... | 29 |
| 表 4.2 領導風格之因素分析..... | 31 |
| 表 4.3 人格特質之因素分析..... | 32 |
| 表 4.4 參與態度之因素分析..... | 33 |
| 表 4.5 凝聚力之因素分析..... | 34 |
| 表 4.6 信度分析結果..... | 35 |
| 表 4.7 樣本敘述性統計分析表..... | 36 |
| 表 4.8 各構面獨立樣本 t 檢定表(性別)..... | 37 |
| 表 4.9 領導風格單因子變異數分析表..... | 40 |
| 表 4.10 人格特質單因子變異數分析表..... | 41 |
| 表 4.11 參與態度單因子變異數分析表..... | 42 |
| 表 4.12 凝聚力單因子變異數分析表..... | 43 |
| 表 4.13 各構面相關分析..... | 44 |
| 表 4.14 領導風格與參與態度對凝聚力之迴歸分析彙整表..... | 46 |
| 表 4.15 人格特質與參與態度對凝聚力之迴歸分析彙整表..... | 47 |
| 表 5.1 研究假設分析結果彙整表..... | 48 |

圖目錄

| | |
|-------------------|----|
| 圖 1.1 研究流程圖 | 3 |
| 圖 3.1 研究架構圖 | 15 |



第一章 緒論

本研究主要針對女子燙髮業職業工會會員實施研究調查，以瞭解領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力關係之研究。本章節分為三個部分，第一節敘述本研究的背景與動機；第二節確立本研究之目的；最後第三節說明本研究之流程。

1.1 研究背景與動機

面對多變的社會，讀萬卷書，不如一技在身的定律已是大家所追求的，尤其是在美容美髮產業更著重在專業技術上的學習，早期美容美髮從業人員，大多學歷只有國高中程度，此行業相對於其他產業更重視實作上之練習，因此多數學歷並不高。然而，現今的美髮美容業，是處於相當競爭激烈之時代裏，自己不只要有一技之長，更需要擁有多樣技能，以免被消費者淘汰。現在工會制度越來越發達，許多從事美容相關行業從業人員都會加入相關行業之工會，以求保障自身就業的權力，而現在工會不僅僅在協助會員勞工權益之處理，其發展更加多元化，有的工會將有不定期聯誼會議、工會會遊、工會會員技術教育或是工會公益活動等。

工會理事長需不斷鼓勵會員再進修，更針對一些專業技術課程的學習以及去各大學或研究所補學歷等進修方式，加以鼓勵會員多加參與，並要求會員對目前所經營之企業做多元開發，藉由多種技能來改變經營之模式，以便爭取其生存之道。本研究欲針對女子燙髮職業工會理事長之領導風格對於會員的人格特質、參與態度和凝聚力關係之研究，期望研究之結果能夠促使各職業工會理事長以適合不同人格特質的會員提供不同領導風格，並帶給會員更多幫助，使其在組織或在個人有更進一步的突破。

1.2 研究目的

根據前述的研究背景與動機之內容，本研究希望透過實證分析來探討女子燙髮業職業工會理事長之領導風格與會員之人格特質對參與態度與凝聚力的相關研究及影響。具體研究目的如下：

1. 探討理事長領導風格及會員的人格特質對參與態度與凝聚力有無顯著之影響。
2. 探討人格特質對於參與態度與凝聚力有無顯著之影響。
3. 探討參與態度對於凝聚力有無顯著之影響。
4. 探討學參與態度在領導風格、人格特質與凝聚力之間有無顯著之中介效果。

1.3 研究流程

本研究依據研究動機確立研究目的後，進行文獻分析與探討，並根據文獻所得資料，建立本研究之架構及提出研究假設，針對女子燙髮業職業工會會員，依照本研究構面「領導風格」、「人格特質」、「參與態度」與「凝聚力」進行問卷設計，並隨機挑選部分會員進行預試，根據預試結果修正問卷題項，經修正完畢後，發放給各女子燙髮業職業工會各會員進行實測，並將所得資料進行統計分析與探討，依據數值結果驗證研究假設，最終提出結論與建議。本研究之研究流程如圖 1.1 所示。

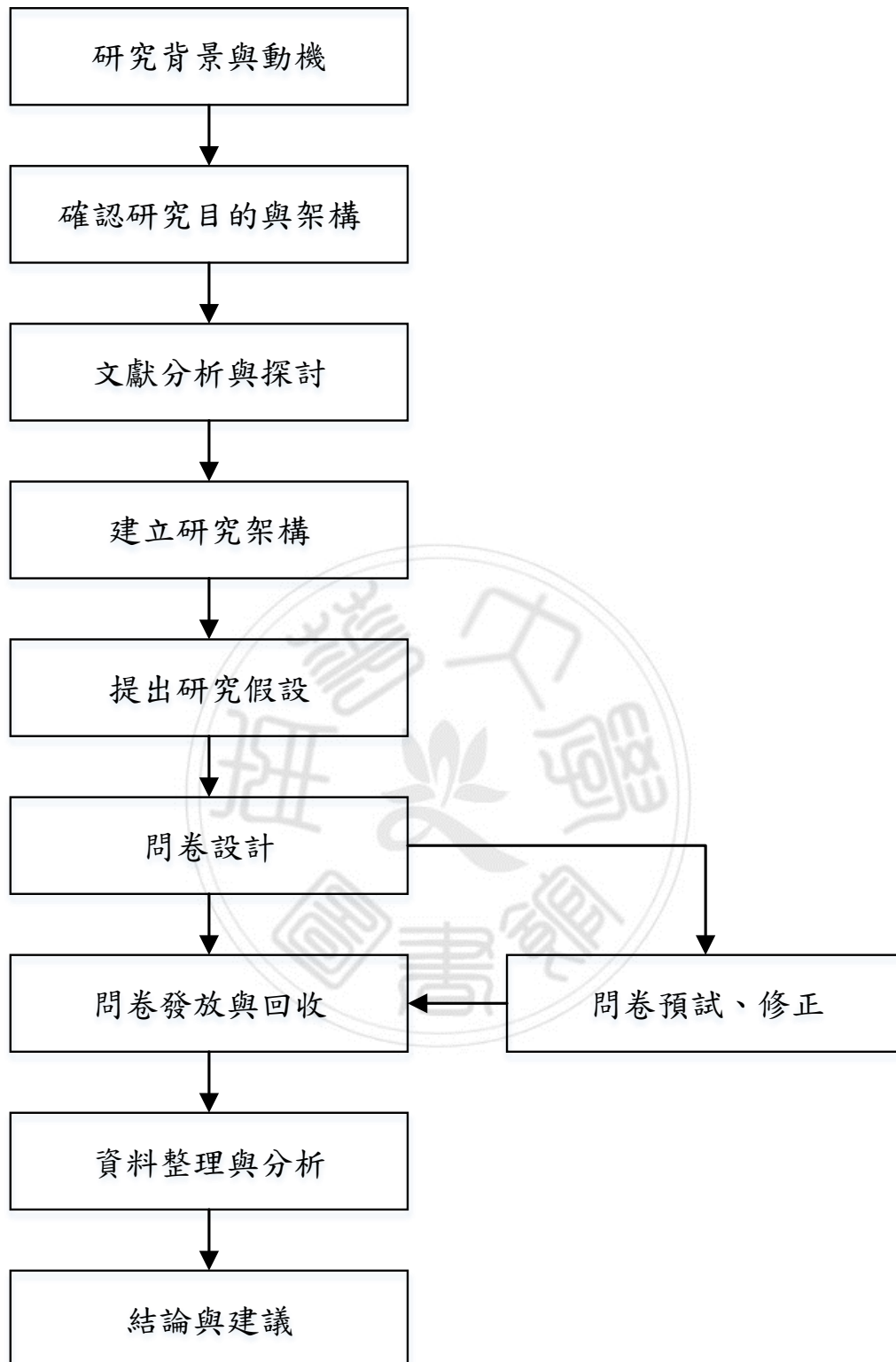


圖 1.1 研究流程圖

資料來源：本研究整理

第二章 文獻探討

本章將針對領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力此四個構面的相關文獻整理，共分為五節，第一節為探討領導風格定義以及相關內涵與理論；第二節為探討人格特質定義與內涵；第三節為探討參與態度意義及相關理論之研究；第四節為探討凝聚力定義以及相關之研究；第五節為探討各構面之間的關聯情形。

2.1 領導風格

在任何團體裡都需要一位領導者，至今有多位學者針對領導一詞進行相關之研究。然而透過領導相關研究的結論，可以確定「領導」在學術界與實務界中具有相當重要性和其被重視的程度。領導的良窳也將會影響組織整體效能重要因素之一，在個人與組織的整合過程中，領導者扮演相當重要的角色，是不可或缺的一角。

Bowers and Seashore (1969)將領導定義為領導是組織中某位成員對其他成員透過影響的行為，來達成組織目標。Drath and Palus (1994)則認為領導是指當一團體一起進行判斷的過程，領導者致使人們瞭解和獲得承諾。許士軍(民 91)將領導定義為在特定的情境下，為影響一人或者一群人的行為，使其趨向某種群體目標達成之人際互動的程序。李鴻文、吳佩璇(民 99)則認為領導為領導者展現個人之特質及領導行為並與組織內成員互動之，促使組織內成員獲得滿足，以及願意承諾達成組織目標，使得勞資關係趨於良好。陳俞閔(民 104)則認為領導具有以下四個特性：(1)領導的概念是藉由領導者、被領導者與其目標等三種因素所構成的；(2)領導的目的旨在於促進領導者及被領導者的共同目標之達成；(3)領導是促使

組織目標達成或個人需求的一個過程；(4)領導是種影響力，此種影響力可使被領導者服從。

領導理論發展至今，大致上可分為四個主要學派，針對各學派時期分別說明如下：

1. 特質理論(1940~50)年代：特質理論是認為領導權形成或成功的領導，基於領導者擁有某些個人屬性或其特殊的特質。Kirkpatrick and Locke (1991)用驅力、誠實與正直、智力、自信、領導慾以及與任務有關的知識等六項特質來分別領導者與非領導者。
2. 行為理論(1950~60)年代：此理論主張為領導者其行為模式與領導效能間之關係，取決於領導者是怎樣去做一件事。美國俄亥俄州立大學(1945)將領導風格分為體制型領導與體諒型領導兩因子。Lippitt and White (1953)則將領導風格分成權威式領導、民主式領導與放任式領導等三個衡量構面。Blake and Mouton (1964)認為權威服從式管理、鄉村俱樂部式管理、無為式管理、組織式管理及團隊式管理等五項領導風格。
3. 權變理論(1960~80)年代：此理論主張領導風格是在不同的情境之下將會產生不同的領導風格，要採取何種領導風格，應視當下之情境而定。此時其領導風格之代表有 William (1967)年所提出以領導行為四分圖與管理方格作為理論基礎，以任務導向及關係導向，並加入領導效能，依三要素為軸線延伸出三個層面之領導效能模式。House (1971)對此提出途徑目標理論，並將領導風格分為指導式、支持式、參與式以及成就導向等四構面。
4. 新型理論(1980~迄今)：新型領導理論是從特質理論到行為理論到權變理論並演變至今而來，為現在大多學者所探討之領導理論，其主要

在強調部屬與領導者間之需求與人際間的互動，新型理論劃分為魅力領導、交易領導、轉換型領導等三個理論(陳俞閔，民 104)。

根據以上相關之研究，本研究將領導風格定義為工會理事長的領導方式極容易影響工會會員們參與態度，像是理事長對成員們的關懷與接納的程度或者協助成員解決困難，此作法將會激勵工會會員在活動參與上的支持度、付出等都會有所提升。

2.2 人格特質

赫根漢(民 78)指出人格是一套複雜的反應綜合體，人是藉由他的行為所組成，若要判斷一個人的人格特徵，只需觀察其在不同情境下的行為，便能知道其人格為何。Jerry (1993)指出人格涵蓋兩個部份，第一部份是其內在的歷程，包括深層的情緒、動機以及認知；另一部份則是指一致的行為模式，且在不同的時空下，我們仍是可以預期這些一致的行為模式。黃希庭(民 87)則指出人格是個體在其行為上的一種傾向性，他表現出個體在適應外界環境時，在其能力、氣質、性格、需要、動機、價值觀以及體質等各方面的整合，是具有動力且一致性，並是一種連續性的自我，個體在社會化過程中所形成的個人特色的身心組織。人格特質是人們在其行為、思想與情緒的慣有的型態(Pervin, 1994)。人格特質的量表有多種，最為常用的是人格特質五大因素之模型(McCrae & Costa, 1992)。該模型依據不同的人格特質將其劃分為五種類型：開放型、嚴謹型、外向型、親和型和神經質型，人格特質係指個體所具有的持久性與獨特性，而這些特性的決定是於個體在各種環境適應上的一種行為模式(葛樹人，民 85)。

張春興(民 92)將人格特質界定義為在不同的遺傳與多變環境下的交互作用，藉由逐漸發展的心理特徵所構成的；心理特徵的表現於其行為

時，則具有一定的統合性與持久性，成為個體在對人對己以及外在一切環境事物所適應時，顯示出異於別人的性格。許玉嬌、蔡明昌(民 103)綜合多位學者之定義，將人格特質認為是不同個體在相同的情境下，往往有獨特的行為反應，這表示其每一個人都具有一種獨特的、前後一致的行為反應型態，而此行為反應指個人內在心理本質的外顯，這些內在心理本質的總和，即稱為人格，它使我們能夠成為世界上獨特而唯一的個體。

根據以上學者之研究，本研究將人格特質定義為其能夠分為兩個部分進行探討，分別為內在的歷程，其包括深層的情緒、動機以及認知；另一部分則指其將有一致性之行為模式，且在不同的時空下，仍是可以預期這些一致的行為模式。

2.3 參與態度

日常生活中常常會聽到：「態度決定一切！」，因此本研究認為參與態度的好壞與其組織發展具有相當高之關聯。

社會科學家常運用「態度」來作為事物或者行為的概括性看法，其理由有三點：(1)態度並不屬於任何一門派的心理學說，且有折衷各門派之性質；(2)態度可避開遺傳與環境誰較重要之爭執；(4)強調科技整合的學者，若需建立可以適用於不同社會科學領域的名詞時，態度正好符合這種需求(吳聰賢，民 81)。吳麗君(民 76)將認為態度具有以下六點特質：(1)態度是透過經驗而習得的；(2)態度的發生必須有對象，涵蓋人、事、物；(3)態度是中介變項，也是假設性的概念架構；(4)多數學者認為態度有認知、情感、行為三種成分；(5)態度具有持久性與可變性；(6)態度是行為傾向，但並非行為本身。

金清文(民 91)提出態度的內涵可區分為：認知、情感、行為。認知成分係指由態度對人、事、物的知覺意見、知識想法；情感成分係指由態度對人、事、物所引發的情緒或感覺；行為成分係指由態度對人、事、物所展現的行為意圖。陳俞閔(民 104)綜合學者意見，認為態度是個人學習而得的傾向，根據這種傾向，個人對不同的人、事、物與外在環境所表現的外顯行為傾向或生活習慣。其特性具有：(1)有特定對象並具測量性；(2)可透過學習並改變；(3)是一種內在心理的傾向，無法透過直接觀察得知；(4)具一致性及持久性。

邱展謙(民 82)提出參與是指個人在團體中，所投入其個人思想、行為或其他資源，使團體受到影響，並產生某種預期結果之活動。然而參與就是對於某些行動、事情的加入，是一種與他人一起分享合作的樂趣，也是一種將理念與實際連結的努力，參與使個人知覺到團體的行程是藉由許多個體所組成的，並在成員們共同努力下才可能創造出的團體成就，並能懂得欣賞、珍視個人貢獻的價值 (陳偉霖，民 102)。

Darling (2004)認為參與社動活動將能使學生與同儕間邁向社會化之建立目標，並透過與其公平競爭從失敗中得以和平解決爭端。將社團參與態度界定為社團成員在參與社團的過程中，個人本身所持有的信念、以及在情感上的感覺觀感，並藉由這些認知與情感的影響所做出的行為傾向(林瑋珊，民 98)。傅嘉瑜(民 95)在社團參與類型、程度與生活滿意度的研究中提出，即使是高齡者亦具有社會參與的需求，其社會參與將會影響生活滿意度，兩者是息息相關的。陳俞閔(民 104)認為學生在社團中，是否能全心全意扮演好應有的角色，積極投入社團的活動並發揮自己的專長與潛能，並與他人有效互動增進人際和諧，在社團參與的態度扮演重要的關鍵，社團參與在整體學習經驗歷程中是以相當重要的部分。

根據以上文獻之探討，本研究認為職業工會之屬性可將參與態度區分為參與認知與行動以及參與情感，參與認知與行動可說是職業工會會員對於工會的理解與看法，並產生其行動之傾向，而參與情感則是職業工會會員對於工會的感覺與自身情緒之影響。

2.4 凝聚力

Carron and Chelladurai (1981)較高的凝聚力會導致有較佳的表現，並且在高交互作用的凝聚力與社團表現有很高的正面關係存在，而這關係也是循環的。Carron, Widmeyer and Brawley (1985)認為凝聚力是團體中重要變項之一，其凝聚力的操作定義在團體動力上有所不同。Mikalachki (1969)將凝聚力劃分為社會凝聚力和工作凝聚力等兩部分。Yalom (1995)則將凝聚力定義為，凝聚力乃是指成員被團體所接受，且自覺是團體中有價值的一員，相當於個別治療中「關係建立」的地位，但凝聚力所指的關係建立涵蓋較廣，不當只是對治療者還包括了團體中其他成員或者是整個團體。

潘福來(民 94)指出組織成員互動良好則團隊凝聚力也會愈高，而且人際互動良好容易產生共識，則團隊凝聚力自然也就會高。吳慧卿(民 89)提出凝聚力是將團體內的成員團結一起，使成員願意留在體內為組織目標共同努力之動態過程。蕭婉鎔、林孟俊(民 102)認為凝聚力是讓團隊成員願意在一起，共同為主管設定的目標而努力的一個動態過程與力量。賴芳蘭(民 103)則提出凝聚力是一種動態過程，能使團隊成員之間產生認同與歸屬感，並形成團隊特有的文化特質，並願意為共同目標所邁進的一種情感性特質。

影響凝聚力的變項，大致上可區分成員、領導者與團體等三個面向，其說明如下：

一、 成員：

Stokes (1983)認為影響凝聚力最主要因素，來自於團體成員間的人際、當成員相互喜歡吸引時，凝聚力較高。Yalom (1995)提出成員間的相似性也是影響凝聚力因素之一，因為來自相似的環境、背景對事物的價值觀及看法，會增加凝聚力。成員間的公開坦率，在團體中之關係愈親密時，團體的凝聚力也就愈強，反之，當成員互相防衛，促使團體中的關係愈來愈疏離，其團隊凝聚力也就愈弱。

二、 領導者：

領導者的風格與經驗，經研究結果顯示，領導者本身的風格會影響凝聚力(Antonuccio, Davis, Lewinsohn & Breckenridge, 1987)；Yalom (1995)認為領導者必須能夠辨識和阻止，任何會威脅到凝聚力的可能(如：缺席、分裂、組成小團體)。透過管理的執行慧對於凝聚力之形成有絕大的影響力，凝聚力的程度高低是受團隊領導者的作法而影響，團隊領導者表現出積極、關懷且具親和力，則團隊表現的團隊凝聚力也會愈高昂。

三、 團體：

其內容涵蓋了團體的性質、目標及人數三部份。

1. 在團體的性質部份：當一團體是同質性或異質性時，將會對團體凝聚力有不同的影響，團體的同質性越高，表示成員有共同的特性及經歷，則團體凝聚力會越高，反之，當異質性高時，團體凝聚力也就越低。Yalom (1995)將以任務為導向的同質性團體進行探討，發現成員們彼此間會支持他們意識到的共通點，會有較高的團體凝聚力。
2. 團體的目標部份：團體目標將會影響凝聚力，當一團體對任務十分明

確時，將會有較高的團體凝聚力，因在任務較明確之下，較不易產生矛盾與衝突，能夠更快更迅速的完成任務，當一團體的目標越能夠吸引團體成員時，將會有較高的團體凝聚力。

3. 團體的人數部：通常人數較多之團體，因成員間相互交集機會相對較少，凝聚力之行為也就較不易；反之，當一團體人數較少時，其凝聚力較高，因為小的團體成員彼此作用交集機會較多，也比較能吸引成員，提供成員得到比較多的他人關注，使得容易產生凝聚力。

根據影響凝聚力變項之觀點，吳慧卿(民 89)提出凝聚力是將團體內之成員團結一起，使其成員願意繼續留在組織體內，並且為組織目標共同努力之動態過程。徐彩淑(民 93)則認為凝聚力是成員在團體間的集合力量，成員彼此間具有吸引力，且對事情看法相似很，能夠促使成員自願參與團體並促進團體和諧力量的強度，即是成員共享團體的程度。而本研究對於凝聚力則定義為職業工會會員其個人因素對於參與工會之意願將有所改變，職業工會理事長之領導因素又將會改變會員對組織之向心力，經由個人因素與領導因素會令整體職業工會會員對於組織產生共同之向心力。

2.5 各變項之關係

本研究架構四個變項中，在國內外有許多學者進行研究；但顯少有以女子燙髮業職業工會探討領導風格、人格特質、參與態度及凝聚力關係的研究，因此，本研究將以其他行業有關之研究加以整理。

2.5.1 領導風格與參與態度的關係

林國欽(民 101)探討國中體育教師領導風格與學生參與動機相關研究時，其結果顯示教練之領導風格對於參與動機達顯著正相關影響；黃詩涵(民 100)在研究全國大專跆拳道教練之領導行為與參與動機之關係時，發現領導行為對於參與動機有顯著的影響。

2.5.2 領導風格與凝聚力的關係

國惠芬(民 104)以台中市第五分局警察人員為研究調查對象，探討組織氣候、領導風格對團隊凝聚力關聯性，經實證得知領導風格與團隊凝聚力有顯著正向的相關性；張清泉、劉文禎、吳志銘(民 99)根據文獻探討發現教練之領導風格對其團隊凝聚力有高度的相關影響；李松宜(民 99)以高中羽球隊為調查對象，發現教練領導行為對團隊凝聚力達顯著正相關；黃惠芝、張家銘(民 97)在實證結果發現，教練的訓練指導與團隊合作有正向相關。

2.5.3 人格特質與參與態度的關係

陳瑛倫(民 101)欲探討不同人格特質之高齡者參與運動社團人際關係與參與態度關聯性之研究，以中、投地區之槌球運動 55 歲以上高齡者為研究母群，進行 380 位進行晤談式問卷調查，經實證結果證實人格特質與參與態度具有顯著相關。

2.5.4 參與態度與凝聚力的關係

在過去有關實證研究中，陳俞閔(民 104)以南華大學系學會社團為例，探討社團之領導風格、組織文化、參與態度與凝聚力關係之研究，經實證結果證實參與態度與凝聚力具有顯著正相關；盧泰霖(101)與邱律蒼(民 103)學者在研究籃球隊選手的參與動機與團隊凝聚力之關係，發現其存在顯著正相關；徐彩淑(民 93)探討國中生社團參與態度、社團凝聚力與人際關係之相關性，發現社團參與態度與凝聚力兩者之間有顯著正相關，說明當國中生社團參與度愈高，其感受到的社團凝聚力也就愈高。



第三章 研究方法

本章主要依據研究背景論述與研究動機的引發，在根據過去學者相關研究之建議，對本研究的研究方法之設計，並分為五節。第一節為研究架構，經由相關文獻探討，建構出具有理論性及實務性之完整架構；第二節為研究假設，因應研究架構並建立假設；第三節為研究變數之操作型定義；第四節為問卷設計與抽樣方法；第五節則說明資料分析之方法。

3.1 研究架構

當領導者在帶領組織進行活動時，不同的領導風格與不同的人格特質又將會如何影響會員之參與態度，其理事長領導風格、會員之人格特質與參與態度又將對女子燙髮業職業工會會員其凝聚力有何改變。因此，本研究觀念性架構成立之目的在於探討女子燙髮業職業工會理事長之領導風格與會員的人格特質對參與態度，進而對凝聚力有何影響，並探討人格特質與參與態度之中介效果。本研究之觀念性架構如圖 3.1 所示。

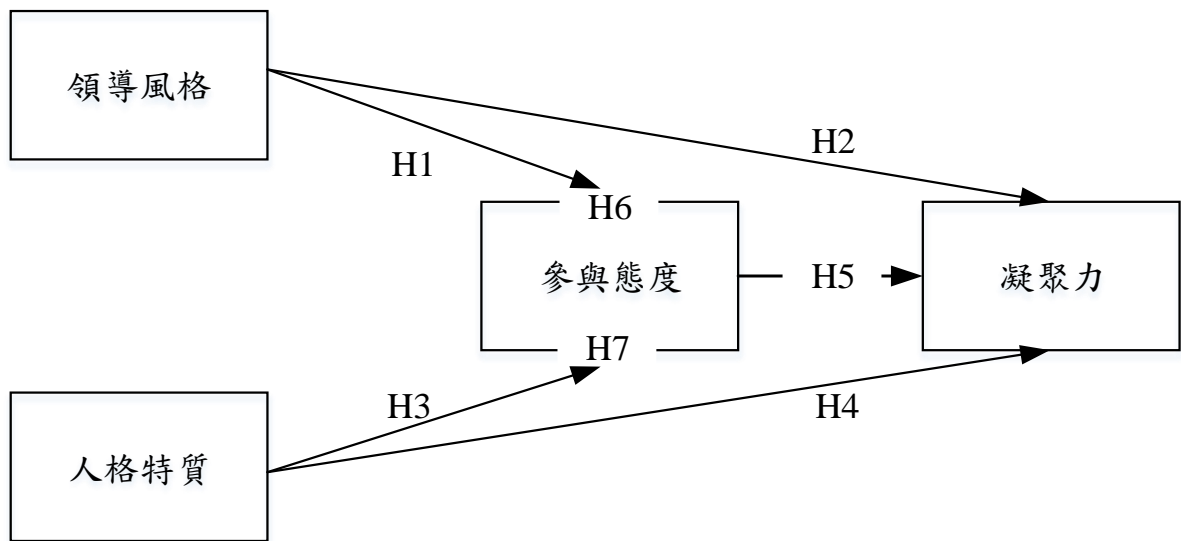


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理

3.2 研究假設

本研究經由上述文獻探討領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力關係之研究，進而提出相關假設整理如下：

- H1：領導風格對參與態度具有顯著正向之關係。
- H2：領導風格對凝聚力具有顯著正向之關係。
- H3：人格特質對參與態度具有顯著正向之關係。
- H4：人格特質對凝聚力具有顯著正向之關係。
- H5：參與態度對凝聚力具有顯著正向之關係。
- H6：參與態度在領導風格與凝聚力具有中介效果。
- H7：參與態度在人格特質與凝聚力具有中介效果。

3.3 研究變數之操作型定義

本研究採用問卷調查方式進行，第一部份為調查女子燙髮業職業工會會員對領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力的知覺情形，第二部分為工會會員的基本資料。透過前章文獻之探討，本研究茲將四個主要研究變項(領導風格、人格特質、參與態度、凝聚力)進行操作型定義，並根據操作型定義加以設計問卷以達符合本研究之主題，各操作型定義彙整如表 3.1 所示，其操作型定義分述如下：

一、 領導風格之操作型定義

本研究參考陳俞閔(民 104)對於領導風格之觀點，將領導風格定義為工會理事長的領導是藉由理事長、會員與工會目標等三種因素所構成的；理事長的領導是種影響力，此種影響力可使被工會會員服從。工會理事長的領導方式極容易影響工會會員們參與態度，像是理事長對成員們的關懷與接納的程度或者協助成員解決困難，此作法將會激勵工會會員在活動參與上的支持度、付出等都會有所提升，研究問卷引用簡嘉良(民 98)之研究中提出的領導風格量表為基礎，並以適合女子燙髮業職業工會會員之方式修改設計問卷，共劃分為 14 個題項，題項內容如表 3.2 所示。

二、 人格特質之操作型定義

本研究參考 Jerry (1993)之觀點，將人格特質定義在不同的遺傳與多變環境下的交互作用，藉由逐漸發展的心理特徵所構成的；心理特徵的表現在於其行為時，則具有一定的統合性與持久性，並成為個體在對人對己以及外一切外在環境事物所適應過程時，顯示出異於他人的性格。為其能夠分為兩個部分進行探討，分別為內在的歷程，其包括深層的情緒、動機以及認知；另一部分則指其將有一致性之行為模式，且在不同的時空下，

仍是可以預期這些一致的行為模式。研究問卷參考張哲嘉(民 101)、蘇麗秋(民 102)之研究中所提出的人格特質量表為基礎，並以適合女子燙髮業職業工會會員之方式修改設計問卷，共劃分為 20 個題項，題項內容如表 3.3 所示。

三、參與態度之操作型定義

研究構面之參與態度參考徐彩淑(民 93)學者之觀點，將參與態度定義為會員在工會中，是否能夠全心全意扮演好應有的角色，積極投入工會活動並發揮自己的專長與潛能，並與他人有效互動增進人際和諧，在工會參與的態度扮演重要的關鍵，工會參與態度在整體學習經驗歷程中是以相當重要的部分。並依據職業工會之屬性將參與態度區分為參與認知與行動以及參與情感，參與認知與行動可說是職業工會會員對於工會的理解與看法，並產生其行動之傾向，而參與情感則是職業工會會員對於工會的感覺與自身情緒之影響，研究問卷引用陳俞閔(民 104)之研究中提出的參與態度量表為基礎，並以適合女子燙髮業職業工會會員之方式修改設計問卷，共劃分為 14 個題項，題項內容如表 3.4 所示。

四、凝聚力之操作型定義

凝聚力之觀點主要依據 Carron, Widmeyer and Brawle (1985)學者之觀點，將凝聚力定義為成員在團體間的集合之力量，將使成員彼此間更加具有吸引力，且對事情看法非常相似，並能夠促使成員自願參與團體，來促進團體和諧力量的強度，即是成員共享團體的程度。職業工會會員其個人因素對於參與工會之意願將有所改變，職業工會理事長之領導因素又將會改變會員對組織之向心力，經由個人因素與領導因素會令整體職業工會會員對於組織產生共同之向心力，視為團隊因素，研究問卷引用陳俞閔

(民 104)之研究中提出的參與態度量表為基礎，並以適合女子燙髮業職業工會會員之方式修改設計問卷，共劃分為 16 個題項，題項內容如表 3.5 所示。

表 3.1 操作型定義彙整表

| 構面 | 因素 | 定義 | 參考文獻 |
|------|----------------------|---|--|
| 領導風格 | 體諒型領導 體制型領導 | 領導風格定義為工會理事長的領導是藉由理事長、會員與工會目標等三種因素所構成的；理事長的領導是種影響力，此種影響力可使被工會會員服從。 | 陳俞閔(民 104) 簡嘉良(民 98) |
| 人格特質 | 內控人格 外控人格 | 人格特質定義在不同的遺傳與多變環境下的交互作用，藉由逐漸發展的心理特徵所構成的；心理特徵的表現在於其行為時，則具有一定的統合性與持久性，並成為個體在對人對己以及外一切外在環境事物所適應過程時，顯示出異於他人的性格。 | Jerry (1993) 張哲嘉(民 101) 蘇麗秋(民 102) |
| 參與態度 | 參與認知 參與行動 參與情感 | 參與態度定義為會員在工會中，是否能夠全心全意扮演好應有的角色，積極投入工會活動並發揮自己的專長與潛能，並與他人有效互動增進人際和諧，在工會參與的態度扮演重要的關鍵，工會參與態度在整體學習經驗歷程中是以是相當重要的部分。 | 徐彩淑(民 93) 陳俞閔(民 104) |

表 3.1 操作型定義彙整表(續)

| 構面 | 因素 | 定義 | 參考文獻 |
|-----|----------------------|--|--|
| 凝聚力 | 團隊因素 個人因素 領導因素 | 凝聚力定義為成員在團體間的集合之力量，將使成員彼此間更加具有吸引力，且對事情看法非常相似，並能夠促使成員自願參與團體，來促進團體和諧力量的強度，即是成員共享團體的程度。 | Carron, Widmeyer & Brawle (1985) 陳俞閔(民 104) |

資料來源：本研究整理

表 3.2 領導風格構面題項一覽表

| 題號 | 題項 |
|----|--------------------------|
| 1. | 工會理事長會採納我的意見和方法。 |
| 2. | 工會理事長沒有事先和我討論，就直接改變我的任務。 |
| 3. | 工會理事長會要求工作如期完成。 |
| 4. | 工會理事長如同良師益友一般。 |
| 5. | 工會理事長在決策之前會要求我提供新資訊或新觀點。 |
| 6. | 工會理事長會主動關心我的工作進度狀況。 |
| 7. | 工會理事長會干涉我的工作方式 |
| 8. | 工會理事長做了決策之後，大家都必須遵守。 |
| 9. | 工會理事長會關心會員的利益。 |

3.2 領導風格構面題項一覽表(續)

| 題號 | 題項 |
|-----|--------------------------|
| 10. | 工會理事長在決策或是處理事情時，會考慮我的感受。 |
| 11. | 工會理事長會關心會員的參與情緒。 |
| 12. | 工會理事長會將會員的意見做整合，並加以實行。 |
| 13. | 工會理事長會顧及會員的自尊、不會當眾給會員難看。 |
| 14. | 工會理事長會明確分配會員工作。 |

資料來源：本研究整理

表 3.3 人格特質構面題項一覽表

| 題號 | 題項 |
|-----|-------------------------|
| 1. | 我是位做事負責任又細心的人。 |
| 2. | 我是位主動又積極的人。 |
| 3. | 我是位做事循規蹈矩的人。 |
| 4. | 我是動作快速敏捷的人。 |
| 5. | 我是能接受新思維的人。 |
| 6. | 我是容易溝通的人。 |
| 7. | 當我遇到問題無法決定時，我會請求他人協助。 |
| 8. | 我是位能做全方位考量的人。 |
| 9. | 我對自己的能力充滿自信。 |
| 10. | 我覺得我自己是富同情心及愛心的。 |
| 11. | 我會隨著環境的變化及人事物的影響，而轉變情緒。 |
| 12. | 我面對事情總會保持樂觀進取態度的人。 |

表 3.3 人格特質構面題項一覽表(續)

| 題號 | 題項 |
|-----|----------------------|
| 13. | 我喜歡多采多姿的生活方式。 |
| 14. | 我自己可以迅速果斷的下決定的。 |
| 15. | 我是個憐憫的、慈悲的人。 |
| 16. | 我是一位有朝氣和活力的人。 |
| 17. | 在工作職場上，我有很多朋友。 |
| 18. | 面對新的人事物，我會感到不適應。 |
| 19. | 面對工作自我要求很高，要求努力做到最好。 |
| 20. | 我很容易因外界事物影響到自我情緒。 |

資料來源：本研究整理

表 3.4 參與態度構面題項一覽表

| 題號 | 題項 |
|----|-----------------|
| 1. | 參與工會可以提升我的專業技能。 |
| 2. | 參與工會可以豐富我的人生。 |
| 3. | 參與工會可以獲得新的流行資訊。 |
| 4. | 參與工會可以增加交友的機會。 |
| 5. | 參與工會是很重要的。 |
| 6. | 參與工會很無聊。 |
| 7. | 參與工會並不是那麼必要。 |
| 8. | 我喜歡參與工會帶來的愉快經驗。 |
| 9. | 我喜愛參與工會活動。 |

表 3.4 參與態度構面題項一覽表(續)

| 題號 | 題項 |
|-----|-----------------|
| 10. | 參與工會可以留下美好的記憶。 |
| 11. | 參與工會帶給我很大的壓力。 |
| 12. | 我會認真參與工會活動。 |
| 13. | 我會主動協助工會的事務。 |
| 14. | 再忙我也會參與工會舉辦的活動。 |

資料來源：本研究整理

表 3.5 凝聚力構面題項一覽表

| 題號 | 題項 |
|-----|--------------------|
| 1. | 工會理事長會主動詢問是否需要協助。 |
| 2. | 工會理事長平時不常來往。 |
| 3. | 工會理事長能接納夥伴的不同意見。 |
| 4. | 工會理事長很容易為小事起爭執。 |
| 5. | 工會理事長平時相處愉快。 |
| 6. | 工會理事長會關心我生活上的問題。 |
| 7. | 工會理事長會主動找我談心事。 |
| 8. | 工會理事長會主動關心會員。 |
| 9. | 讓工會聲譽更好是我應有的責任。 |
| 10. | 我樂意參與工會活動計畫的規劃與執行。 |
| 11. | 我希望能盡力做好工會的事。 |
| 12. | 我不願為工會浪費太多時間。 |

表 3.5 凝聚力構面題項一覽表(續)

| 題號 | 題項 |
|-----|------------------|
| 13. | 和工會夥伴聊天是愉快的。 |
| 14. | 工會會員會排擠我。 |
| 15. | 很多工會會員是我的好友。 |
| 16. | 我和工會會員平時也會聚會或聊天。 |

資料來源：本研究整理

3.4 問卷設計與抽樣方法

本節將依序說明本研究之問卷設計、研究對象和抽樣方法與問卷預試之發放。

一、問卷設計

本研究係使用問卷當作衡量工具，其問項皆按照研究目的、文獻探討和操作型定義加以修改製成，問卷題項皆針對女子燙髮業職業工會會員成員，進行文字上編制修訂而成，問卷初稿制訂完成後，接續與指導教授進行討論，確立問卷之問項與其語句敘述適當與否，經由多次討論與修正，促使完成本研究之問卷。本研究變數之衡量方式採用李克特(Likert)五點尺度法，1 代表「非常不同意」、2 代表「不同意」、3 代表「普通」、4 代表「同意」、5 代表「非常同意」。

二、研究對象與抽樣方法

本研究以全台女子燙髮業職業工會會員為受測對象並進行問卷調查，採用非隨機的便利抽樣法來獲取本研究所需之問卷資料，為避免題意

不夠明確，受測者不易了解問卷之內容，所以在正式施測前先針對部分女子燙髮業職業工會會員進行問卷預試，於民國 104 年 12 月 10 日發放 65 份問卷，回收 60 份問卷，扣除 4 份無效問卷，有效問卷 56 份，回收問卷後利用統計軟體 SPSS 22 版進行信度分析以確保問卷內部一致性。根據 Guilford (1965)之建議：Cronbach's α 值若高於 0.7 時，則表示資料為高信度，而本研究欲探討構面之領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力其 Cronbach's α 值分別為 0.904、0.947、0.911、0.850，皆高於 0.7，代表本研究量表屬於高信度，分析之結果如表 3.6 所示。

表 3.6 預試信度表

| 衡量構面 | 題數 | Cronbach's α 值 | 總 Cronbach's α 值 |
|------|----|-----------------------|-------------------------|
| 領導風格 | 14 | 0.904 | 0.967 |
| 人格特質 | 20 | 0.947 | |
| 參與態度 | 14 | 0.911 | |
| 凝聚力 | 16 | 0.850 | |

資料來源：本研究整理

在信度分析過後，本研究也對預試問卷進行因素分析，分析結果顯示本研究欲探討構面之領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力其 KMO 值分別為 0.903、0.864、0.896、0.834，本研究各構面 KMO 值均達 0.7，因此予以保留，而 Bartlett 球型檢定之 p 值皆小於 0.001，且各構面因素負荷量皆高於 0.5，未達刪題標準，因此不予刪題，彙整如表 3.7 所示。

表 3.7 預試因素表

| 衡量構面 | KMO 值 | Bartlett 球型檢定 | | | 累積解釋 變異量 |
|------|-------|---------------|-----|----------|-------------|
| | | 近似卡方分配 | 自由度 | 顯著性 | |
| 領導風格 | 0.819 | 623.774 | 91 | 0.000*** | 70.690 |
| 人格特質 | 0.864 | 956.938 | 190 | 0.000*** | 70.975 |
| 參與態度 | 0.911 | 978.577 | 91 | 0.000*** | 81.614 |
| 凝聚力 | 0.850 | 831.619 | 120 | 0.000*** | 76.555 |

註：*表示 $p < 0.005$ ，**表示 $p < 0.01$ ，***表示 $p < 0.001$

資料來源：本研究整理

第二階段為正式問卷的發放，正式問卷發放女子燙髮業職業工會會員為發放對象，請全台各女子燙髮業職業工會會員協助發放問卷，發放期限為一個月，由民國 105 年 2 月 10 日至 3 月 10 日止，共計發放問卷 250 份，實際回收 232 份，扣除填答不完全之無效問卷 28 份，有效問卷共計 204 份，有效問卷回收率 87.93%，接著對正式問卷之資料進行整合，其後使用統計軟體 SPSS 22 版進行資料分析。

3.5 資料分析方法

本節針對所使用之統計分析軟體 SPSS 22 版，對於正式問卷的資料進行分析時所採用之分析方式做說明，其分析方式包含：因素分析、信度分析、敘述性統計分析、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、相關分析與迴歸分析等統計方法，其統計方式之內容說明如下：

一、 因素分析

因素分析(Factor Analysis)具有簡化資料變項之功能，是一種由因素加權(因素型態負荷量)後所求之變數，是用來探討各變數之間的交互影響關係，藉由因素分析各變項中萃取出共同因素進行題項分組，希望能用最少的共同因素，對總變異量作最大的解釋。Kaiser (1974)認為需先以 KMO 取樣適切性檢定，跟 Bartlett 球型檢定來確定問卷資料是否適合進行因素分析。

二、 信度分析

信度分析(Reliability Analysis)是指問卷量表測得各個構面題項的分數之可靠性與穩定性，一份問卷的好壞，取決於他的信度與效度二個層面來測量，信度是必要條件，而效度則是測量問卷品質的充分條件。信度為判別問卷題項內部一致性的衡量指標，並以 Cronbach's α 值作為判斷標準，若 α 係數越高時，表示量表內細項之間的關聯性也將越大，本研究採用 Guilford (1965)建議 α 值需大於 0.7，才屬於高信度之標準，因此 α 值 0.7 為本研究一致性評斷之標準。

三、 敘述性統計分析

敘述性統計分析(Descriptive Statistics Analysis)是一套用以整理、描述、解釋資料的統計方法，是為了瞭解本研究問卷樣本結構之特性，針對問卷填答，依序將女子燙髮業職業工會會員的人口統計變數(性別、年齡、加入工會多久、曾經擔任工會職務及一年參與工會活動次數)進行百分比分配之統計分析與整理，具以瞭解各背景變項之情形。

四、 獨立樣本 t 檢定

獨立樣本 t 檢定(Independent Sample t Test)是最為常見的檢定問題方法，是在探討兩個母體平均數之比較，透過分析比較可瞭解兩母體之間顯著差異情形，如：不同的性別所調查結果是否有顯著的差異。

五、 單因子變異數分析

單因子變異數分析(One-Way ANOVA)也是一種很常見的統計檢定問題的方法，有別於獨立樣本 t 檢定之處，在於探討兩個以上之母體平均數之間的比較，透過分析比較結果可瞭解到三(含)以上個母體之間是否有顯著差異的情形，如：年齡的不同所調查出來的結果是否有顯著的差異。

六、 相關分析

相關分析(Correlation Analysis)可用來探討探討各變數之間是否存在線性關係，以及其相關的方向和強度，本研究使用皮爾森(Pearson)相關來驗證各變數之間相關的方向及強度。

七、 迴歸分析

迴歸分析(Regression Analysis)用來探討領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力等構面是否具有影響關係及中介效果。

第四章 實證結果分析

本章節以 SPSS 套裝軟體為主要分析工具對回收完畢之問卷資料進行彙整與分析，來驗證各項變數建立之研究假設，並解釋研究結果。本研究是以女子燙髮業職業工會會員為主要研究對象，來探討工會理事長領導風格對於會員之人格特質、參與態度與凝聚力之關係，並針對分析之結果提出結論。

4.1 因素分析與信度分析

本研究將先行進行衡量工具的信度及效度檢測，是否達到良好的信度與效度，期望能夠呈現出本研究樣本之特徵。首先利用因素分析進行資料之萃取與縮減，其次藉由信度分析予以檢驗問卷各構面衡量問項的可靠性，透過以上之步驟確立其內部一致性及穩定性。

4.1.1 因素分析

本研究先對領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力等構面執行 KMO 取樣適切性量數與 Bartlett 球型檢定後，再進行樣本資料的萃取與縮減採用，以確保資料縮編的進行合乎與否，確立樣本資料可進行因素分析時，將於因素萃取時，採用主成份分析法，並再轉軸法採用最大變異法，最後依因素負荷量進行排序，以利後續之資料分析。

首先透過 KMO 與 Bartlett 球型檢定以確保資料適合進行因素分析，其結果如表 4.1 所示。顯示領導風格之 KMO 值為 0.888，Bartlett 球型檢定為顯著($p=0.000$)；人格特質之 KMO 值為 0.864，Bartlett 球型檢定為顯著($p=0.000$)；參與態度之 KMO 值為 0.922，Bartlett 球型檢定為顯著

($p=0.000$);凝聚力之 KMO 值為 0.881, Bartlett 球型檢定為顯著($p=0.000$), 由上述可發現 KMO 直接高於 0.7, 各構面 Bartlett 球型檢定皆有顯著性; 因此, 就上述顯示問卷樣本符合因素分析。以下將分述說明領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力之因素分析結果。

表 4.1 各構面之 KMO 值與球型檢定結果

| 衡量構面 | KMO 值 | Bartlett 球型檢定 | | |
|------|-------|---------------|-----|----------|
| | | 近似卡方分配 | 自由度 | 顯著性 |
| 領導風格 | 0.888 | 1310.556 | 91 | 0.000*** |
| 人格特質 | 0.864 | 956.938 | 190 | 0.000*** |
| 參與態度 | 0.922 | 2110.584 | 91 | 0.000*** |
| 凝聚力 | 0.881 | 1859.030 | 120 | 0.000*** |

註：*表示 $p<0.05$ ，**表示 $p<0.01$ ，***表示 $p<0.001$

資料來源：本研究整理

1. 領導風格

領導風格構面之題項共有 14 題，萃取出 2 個因子，分別命名為：體諒型領導與體制型領導。各題項之因素負荷量介於 0.549~0.792 之，體諒型領導解釋變異量為 39.195%，特徵值為 5.487；體制型領導解釋變異量為 15.547%，特徵值為 2.177，其領導風格總累積解釋變異量為 54.742%，分析之結果如表 4.2 所示，分析過後可觀察到衡量之題項具有相當水準之效度。

2. 人格特質

人格特質構面之題項共有 20 題，萃取出 2 個因子，分別命名為：內控人格與外控人格。各題項之因素負荷量介於 0.685~0.879 之，內控人格解釋變異量為 53.424%，特徵值為 10.685；外控人格解釋變異量為 11.783%，特徵值為 2.357，其人格特質總累積解釋變異量為 65.206%，分析之結果如表 4.3 所示，分析過後可觀察到衡量之題項具有相當水準之效度。

3. 參與態度

參與態度構面之題項共有 14 題，萃取出 2 個因子，分別命名為：參與認知與行動及參與情感。各題項之因素負荷量介於 0.678~0.846 之間，參與認知與行動解釋變異量為 53.972%，特徵值為 7.556；參與情感解釋變異量為 13.342%，特徵值為 1.868，其參與態度總累積解釋變異量為 67.314%，分析之結果如表 4.4 所示，分析過後可觀察到衡量之題項具有相當水準之效度。

4. 凝聚力

凝聚力構面之題項共有 16 題，萃取出 3 個因子，分別命名為：團隊因素、個人因素與領導因素。研究構面各題項之因素負荷量介於 0.585~0.836 之間，團隊因素解釋變異量為 30.922%，特徵值為 4.947；個人因素解釋變異量為 17.557%，特徵值為 2.809；領導因素解釋變異量為 16.690%，特徵值為 2.670，其凝聚力總累積解釋變異量為 65.168%，分析之結果如表 4.5 所示，分析過後可觀察到衡量之題項具有相當水準之效度。

表 4.2 領導風格之因素分析

| 因素 | 題項 | 因素 負荷量 | 特徵 質 | 解釋變 異量% | 累積解 釋變異 量% |
|-------------------------|------------------------------|-----------|---------|------------|------------------|
| 體 諒 型 領 導 | 12. 工會理事長會將會員的意見做整合，並加以實行。 | 0.822 | 5.487 | 39.195 | 39.195 |
| | 9. 工會理事長會關心會員的利益。 | 0.802 | | | |
| | 14. 工會理事長會明確分配會員工作。 | 0.781 | | | |
| | 10. 工會理事長在決策或是處理事情時，會考慮我的感受。 | 0.775 | | | |
| | 11. 工會理事長會關心會員的參與情緒。 | 0.749 | | | |
| | 13. 工會理事長會顧及會員的自尊、不會當眾給會員難看。 | 0.719 | | | |
| | 1. 工會理事長會採納我的意見和方法。 | 0.692 | | | |
| | 7. 工會理事長會干涉我的工作方式 | 0.666 | | | |
| | 4. 工會理事長如同良師益友一般。 | 0.655 | | | |
| | 6. 工會理事長會主動關心我的工作進度狀況。 | 0.553 | | | |
| 8. 工會理事長做了決策之後，大家都必須遵守。 | 0.534 | | | | |
| 體 制 型 領 導 | 5. 工會理事長在決策之前會要求我提供新資訊或新觀點。 | 0.639 | 2.177 | 15.547 | 54.742 |
| | 3. 工會理事長會要求工作如期完成。 | 0.597 | | | |
| | 2. 工會理事長沒有事先和我討論，就直接改變我的任務。 | 0.586 | | | |

資料來源：本研究整理

表 4.3 人格特質之因素分析

| 因素 | 題項 | 因素 負荷 量 | 特徵質 | 解釋變 異量% | 累積解 釋變異 量% |
|----------------------|-----------------------------|---------------|--------|------------|------------------|
| 內 控 人 格 | 12. 我面對事情總會保持樂觀進取態度的人。 | 0.800 | 10.685 | 53.424 | 53.424 |
| | 9. 我對自己的能力充滿自信。 | 0.798 | | | |
| | 16. 我是一位有朝氣和活力的人。 | 0.772 | | | |
| | 5. 我是能接受新思維的人。 | 0.748 | | | |
| | 13. 我喜歡多采多姿的生活方式。 | 0.744 | | | |
| | 1. 我是位做事負責任又細心的人。 | 0.735 | | | |
| | 6. 我是容易溝通的人。 | 0.731 | | | |
| | 17. 在工作職場上，我有很多朋友。 | 0.722 | | | |
| | 8. 我是位能做全方位考量的人。 | 0.717 | | | |
| | 4. 我是動作快速敏捷的人。 | 0.716 | | | |
| | 10. 我覺得我自己是富同情心及愛心的。 | 0.709 | | | |
| | 2. 我是位主動又積極的人。 | 0.698 | | | |
| | 19. 面對工作自我要求很高，要求努力做到最好。 | 0.691 | | | |
| | 3. 我是位做事循規蹈矩的人。 | 0.672 | | | |
| | 7. 當我遇到問題無法決定時，我會請求他人協助。 | 0.647 | | | |
| 15. 我是個憐憫的、慈悲的人。 | 0.636 | 2.357 | 11.783 | 65.206 | |
| 14. 我自己可以迅速果斷的下決定的。 | 0.614 | | | | |
| 18. 面對新的人事物，我會感到不適應。 | 0.844 | | | | |
| 外 控 人 格 | 20. 我很容易因外界事物影響到自我情緒。 | 0.820 | 2.357 | 11.783 | 65.206 |
| | 11. 我會隨著環境的變化及人事物的影響，而轉變情緒。 | 0.630 | | | |

資料來源：本研究整理

表 4.4 參與態度之因素分析

| 因素 | 題項 | 因素 負荷量 | 特徵質 | 解釋變 異量% | 累積解 釋變異 量% |
|---------------------|--------------------|-----------|-------|------------|------------------|
| 參與 認知 與 行動 | 4. 參與工會可以增加交友的機會。 | 0.849 | 7.556 | 53.972 | 53.972 |
| | 2. 參與工會可以豐富我的人生。 | 0.837 | | | |
| | 9. 我喜愛參與工會活動。 | 0.820 | | | |
| | 3. 參與工會可以獲得新的流行資訊。 | 0.816 | | | |
| | 1. 參與工會可以提升我的專業技能。 | 0.813 | | | |
| | 12. 我會認真參與工會活動。 | 0.811 | | | |
| | 8. 我喜歡參與工會帶來的愉快經驗。 | 0.801 | | | |
| | 10. 參與工會可以留下美好的記憶。 | 0.780 | | | |
| | 13. 我會主動協助工會的事務。 | 0.772 | | | |
| | 5. 參與工會是很重要的。 | 0.761 | | | |
| 14. 再忙我也會參與工會舉辦的活動。 | 0.699 | | | | |
| 參與 情感 | 6. 參與工會很無聊。 | 0.844 | 1.868 | 13.342 | 67.314 |
| | 7. 參與工會並不是那麼必要。 | 0.835 | | | |
| | 11. 參與工會帶給我很大的壓力。 | 0.818 | | | |

資料來源：本研究整理

表 4.5 凝聚力之因素分析

| 因素 | 題項 | 因素 負荷量 | 特徵質 | 解釋變 異量% | 累積解 釋變異 量% |
|------|------------------------|-----------|-------|------------|------------------|
| 團隊因素 | 11. 我希望能盡力做好工會的事。 | 0.836 | 4.947 | 30.922 | 30.922 |
| | 10. 我樂意參與工會活動計畫的規劃與執行。 | 0.826 | | | |
| | 13. 和工會夥伴聊天是愉快的。 | 0.792 | | | |
| | 15. 很多工會會員是我的好友。 | 0.721 | | | |
| | 9. 讓工會聲譽更好是我應有的責任。 | 0.688 | | | |
| | 5. 工會理事長平時相處愉快。 | 0.666 | | | |
| | 3. 工會理事長能接納夥伴的不同意見。 | 0.597 | | | |
| | 8. 工會理事長會主動關心會員。 | 0.590 | | | |
| | 16. 我和工會會員平時也會聚會或聊天。 | 0.585 | | | |
| 個人因素 | 4. 工會理事長很容易為小事起爭執。 | 0.810 | 2.809 | 17.557 | 48.478 |
| | 12. 我不願為工會浪費太多時間。 | 0.786 | | | |
| | 2. 工會理事長平時不常來往。 | 0.785 | | | |
| | 14. 工會會員會排擠我。 | 0.747 | | | |
| 領導因素 | 6. 工會理事長會關心我生活上的問題。 | 0.823 | 2.670 | 16.690 | 65.168 |
| | 7. 工會理事長會主動找我談心事。 | 0.785 | | | |
| | 1. 工會理事長會主動詢問是否需要協助。 | 0.640 | | | |

資料來源：本研究整理

4.1.2 信度分析

信度分析依據 Guilford (1965)建議 α 係數需大於 0.7，才屬於高信度之標準， α 係數越大則代表其研究變數間相關性則越大，而內部一致性也越高。

本研究針對領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力進行分析，如表 4.6 所示，結果顯示本量表各衡量構面與整體信度之 Cronbach's α 質皆大於 0.7，符合以上判斷之原則，因此可知本量表各變數之間項內部一致性程度高，具有良好之可靠性。

表 4.6 信度分析結果

| 衡量構面 | 題數 | Cronbach's α | 總 Cronbach's α |
|------|----|---------------------|-----------------------|
| 領導風格 | 14 | 0.877 | 0.955 |
| 人格特質 | 20 | 0.926 | |
| 參與態度 | 14 | 0.927 | |
| 凝聚力 | 16 | 0.868 | |

資料來源：本研究整理

4.2 敘述性統計分析

本研究針對女子燙髮業職業工會會員進行調查，共發出問卷 250 份，實際回收 232 份，扣除填答不完全之無效問卷 28 份，有效問卷共計 204 份，有效問卷回收率 87.93%，其樣本敘述性統計變項資料做一統整，如表 4.7 所示。

表 4.7 樣本敘述性統計分析表

| 個人特徵 | 類別 | 人數 | 百分比 |
|----------------|---------|-----|-------|
| 性別 | 男性 | 45 | 22.1% |
| | 女性 | 159 | 77.9% |
| 年齡 | 25 歲以下 | 18 | 8.8% |
| | 26~30 歲 | 19 | 9.3% |
| | 31~35 歲 | 46 | 22.5% |
| | 36~40 歲 | 22 | 10.8% |
| | 41~45 歲 | 24 | 11.8% |
| | 46 歲以上 | 75 | 36.8% |
| 加入工會多久 | 5 年以下 | 76 | 37.3% |
| | 6~10 年 | 28 | 13.7% |
| | 11~15 年 | 36 | 17.6% |
| | 16 年以上 | 64 | 31.4% |
| 曾經擔任工會 職務 | 理監事 | 59 | 28.9% |
| | 代表 | 13 | 6.4% |
| | 會員 | 132 | 64.7% |
| 一年參與工會 活動次數 | 2 次以下 | 53 | 26.0% |
| | 3~5 次 | 76 | 37.3% |
| | 6 次以上 | 75 | 36.8% |

資料來源：本研究整理

4.3 獨立樣本 t 檢定與單因子變異數分析

本節旨在探討對於不同背景的受測者填答時，是否會對領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力等研究變數的認知及感受是否有顯著的差異。以下將使用獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析針對各個研究構面進行分析，並將有所差異部分進行敘述。

4.3.1 獨立樣本 t 檢定

本研究使用獨立樣本 t 檢定來分析不同的性別對領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力是否將會有顯著差異之比較，並根據結果對有顯差異的類別加以說明。經由分析結果得知不同「性別」均對領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力無顯著差異，如表 4.8 所示。

表 4.8 各構面獨立樣本 t 檢定表(性別)

| 構面 | 人口敘述性統計變項 | 個數 | 平均數 | 標準差 | 備註 |
|------|-----------|-----|------|-------|----|
| 領導風格 | A. 男 | 45 | 1.72 | 0.599 | N |
| | B. 女 | 159 | 1.84 | 0.676 | |
| 人格特質 | A. 男 | 45 | 2.48 | 0.674 | N |
| | B. 女 | 159 | 2.43 | 0.667 | |
| 參與態度 | A. 男 | 45 | 1.79 | 0.644 | N |
| | B. 女 | 159 | 1.85 | 0.613 | |
| 凝聚力 | A. 男 | 45 | 1.93 | 0.618 | N |
| | B. 女 | 159 | 2.09 | 0.664 | |

註：N 表示無顯著差異
資料來源：本研究整理

4.3.2 單因子變異數分析

單因子變異數分析是在探討兩個以上之母體平均數之間的比較，本研究之單因子變異數分析主要以年齡、加入工會多久、曾經擔任工會職務與一年參與工會活動次數等背景變項分別對領導風格、人格特質及參與態度進行差異性之比較，分析結果如下所示：

一、 領導風格

經分析結果發現，不同「年齡」、「加入工會多久」、「曾經擔任工會職務」與「一年參與工會活動次數」等背景變項均對領導風格未具有顯著性差異，如表 4.9 所示。

二、 人格特質

經分析結果發現，不同「年齡」、「加入工會多久」、「曾經擔任工會職務」與「一年參與工會活動次數」等背景變項均對人格特質未具有顯著性差異，如表 4.10 所示。

三、 參與態度

經分析結果發現，不同「年齡」、「曾經擔任工會職務」與「一年參與工會活動次數」等背景變項均對凝聚力未具有顯著性差異，而加入工會多久的不同則對參與態度則有顯著差異，且加入工會 5 年以下之平均數(3.2632)與 16 年以上之平均數(3.2188)皆大於 11~15 年之平均數(2.8194)，其表示，剛加入工會之會員以及加入後 16 年以上之會員，對於工會所舉辦之活動，有較大意願想參與，一可能是因為是新人，因此需增加個人對工會之貢獻度，二因為待久了，對於組織之認同度也就較高，願意花更多時間為參與其活動，如表 4.11 所示。

四、 凝聚力

經分析結果發現，不同「年齡」、「加入工會多久」、「曾經擔任工會職務」與「一年參與工會活動次數」等背景變項均對凝聚力未具有顯著性差異，如表 4.12 所示。



表 4.9 領導風格單因子變異數分析表

| | 人口敘述性統計變項 | | 平均數 | 標準差 | 事後比較 |
|----------------|------------|-----|--------|---------|------|
| 年齡 | A. 25 歲以下 | 18 | 3.3056 | 0.70999 | N |
| | B. 26~30 歲 | 19 | 3.2368 | 0.56195 | |
| | C. 31~35 歲 | 46 | 3.2826 | 0.77210 | |
| | D. 36~40 歲 | 22 | 3.0227 | 0.80884 | |
| | E. 41~45 歲 | 24 | 3.2708 | 0.44181 | |
| | F. 46 歲以上 | 75 | 3.1133 | 0.60724 | |
| 加入工會多 久 | A. 5 年以下 | 76 | 3.2829 | 0.63946 | N |
| | B. 6~10 年 | 28 | 3.4286 | 0.61935 | |
| | C. 11~15 年 | 36 | 2.9861 | 0.71200 | |
| | D. 16 年以上 | 64 | 3.0859 | 0.63343 | |
| 曾經擔任 工會職務 | A. 理監事 | 59 | 3.2034 | 0.71389 | N |
| | B. 代表 | 13 | 3.0385 | 0.80264 | |
| | C. 會員 | 132 | 3.1970 | 0.62321 | |
| 一年參與工 會活動次數 | A. 2 次以下 | 53 | 3.2830 | 0.63177 | N |
| | B. 3~5 次 | 76 | 3.0724 | 0.72436 | |
| | C. 6 次以上 | 75 | 3.2400 | 0.60045 | |

註：N 表示無顯著差異

資料來源：本研究整理

表 4.10 人格特質單因子變異數分析表

| | 人口敘述性統計變項 | | 平均數 | 標準差 | 事後比較 |
|----------------|------------|-----|--------|---------|------|
| 年齡 | A. 25 歲以下 | 18 | 2.7778 | 0.69074 | N |
| | B. 26~30 歲 | 19 | 2.5526 | 0.46829 | |
| | C. 31~35 歲 | 46 | 2.4674 | 0.67001 | |
| | D. 36~40 歲 | 22 | 2.5000 | 0.59761 | |
| | E. 41~45 歲 | 24 | 2.6250 | 0.71094 | |
| | F. 46 歲以上 | 75 | 2.5600 | 0.71168 | |
| 加入工會多 久 | A. 5 年以下 | 76 | 2.6250 | 0.62783 | N |
| | B. 6~10 年 | 28 | 2.6786 | 0.79599 | |
| | C. 11~15 年 | 36 | 2.3889 | 0.58689 | |
| | D. 16 年以上 | 64 | 2.5234 | 0.68678 | |
| 曾經擔任 工會職務 | A. 理監事 | 59 | 2.5085 | 0.74563 | N |
| | B. 代表 | 13 | 2.8846 | 0.54596 | |
| | C. 會員 | 132 | 2.5492 | 0.63565 | |
| 一年參與工 會活動次數 | A. 2 次以下 | 53 | 2.5755 | 0.70980 | N |
| | B. 3~5 次 | 76 | 2.5724 | 0.56982 | |
| | C. 6 次以上 | 75 | 2.5333 | 0.73214 | |

註：N 表示無顯著差異

資料來源：本研究整理

表 4.11 參與態度單因子變異數分析表

| | 人口敘述性統計變項 | | 平均數 | 標準差 | 事後比較 |
|----------------|------------|-----|--------|---------|-------|
| 年齡 | A. 25 歲以下 | 18 | 3.1944 | 0.66728 | N |
| | B. 26~30 歲 | 19 | 3.2105 | 0.56065 | |
| | C. 31~35 歲 | 46 | 3.2609 | 0.55517 | |
| | D. 36~40 歲 | 22 | 3.2045 | 0.75054 | |
| | E. 41~45 歲 | 24 | 3.1667 | 0.54507 | |
| | F. 46 歲以上 | 75 | 3.0733 | 0.64564 | |
| 加入工會多 久 | A. 5 年以下 | 76 | 3.2632 | 0.55060 | A,D>C |
| | B. 6~10 年 | 28 | 3.2143 | 0.55157 | |
| | C. 11~15 年 | 36 | 2.8194 | 0.70865 | |
| | D. 16 年以上 | 64 | 3.2188 | 0.61641 | |
| 曾經擔任 工會職務 | A. 理監事 | 59 | 3.2458 | 0.54435 | N |
| | B. 代表 | 13 | 2.9231 | 0.81256 | |
| | C. 會員 | 132 | 3.1515 | 0.62682 | |
| 一年參與工 會活動次數 | A. 2 次以下 | 53 | 3.0755 | 0.70299 | N |
| | B. 3~5 次 | 76 | 3.1053 | 0.59057 | |
| | C. 6 次以上 | 75 | 3.2867 | 0.57052 | |

註：N 表示無顯著差異，>表示大於

資料來源：本研究整理

表 4.12 凝聚力單因子變異數分析表

| | 人口敘述性統計變項 | | 平均數 | 標準差 | 事後比較 |
|----------------|------------|-----|--------|---------|------|
| 年齡 | A. 25 歲以下 | 18 | 3.1111 | 0.739 | N |
| | B. 26~30 歲 | 19 | 2.6842 | 0.606 | |
| | C. 31~35 歲 | 46 | 2.9891 | 0.637 | |
| | D. 36~40 歲 | 22 | 2.7727 | 0.650 | |
| | E. 41~45 歲 | 24 | 2.9792 | 0.500 | |
| | F. 46 歲以上 | 75 | 2.9733 | 0.697 | |
| 加入工會多 久 | A. 5 年以下 | 76 | 2.9737 | 0.70188 | N |
| | B. 6~10 年 | 28 | 3.0179 | 0.60065 | |
| | C. 11~15 年 | 36 | 2.7778 | 0.70147 | |
| | D. 16 年以上 | 64 | 2.9609 | 0.59298 | |
| 曾經擔任 工會職務 | A. 理監事 | 59 | 3.0339 | 0.60788 | N |
| | B. 代表 | 13 | 2.7692 | 0.75320 | |
| | C. 會員 | 132 | 2.9167 | 0.66587 | |
| 一年參與工 會活動次數 | A. 2 次以下 | 53 | 2.8585 | 0.76194 | N |
| | B. 3~5 次 | 76 | 2.9276 | 0.61484 | |
| | C. 6 次以上 | 75 | 3.0133 | 0.61498 | |

註：N 表示無顯著差異

資料來源：本研究整理

4.4 相關分析

在進入假設驗證前，本節先針對領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力四個構面先進行 Pearson 積差相關法來檢驗，藉此觀察研究變數之間關聯性強度，經分析結果後如表 4.13 所示，領導風格對於參與態度呈現顯著的正相關($p=0.000$)；領導風格對於凝聚力呈現顯著的正相關($p=0.000$)；人格特質對於參與態度呈現顯著的正相關($p=0.005$)；人格特質對於凝聚力呈現顯著的正相關($p=0.004$)；參與態度對於凝聚力呈現顯著的正相關($p=0.000$)。其中發現，參與態度與凝聚力之間的相關係數(0.670)為最高，顯示受測者在工會所舉辦活動之參與態度高對於凝聚力有相當高之相關性。

表 4.13 各構面相關分析

| 構面 | 領導風格 | 人格特質 | 參與態度 | 凝聚力 |
|------|----------|---------|----------|-----|
| 領導風格 | 1 | | | |
| 人格特質 | - | 1 | | |
| 參與態度 | 0.551*** | 0.197** | 1 | |
| 凝聚力 | 0.620*** | 0.202** | 0.670*** | 1 |

註：* $p<0.05$ ，** $p<0.01$ ，*** $p<0.001$

資料來源：本研究整理

4.5 迴歸分析

藉由前述分析，我們可得知領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力間之相關性，本研究將進一步藉由迴歸分析探討各構面間之中介關係，藉此探討研究各構面之間中介關係的解釋及驗證研究假設是否成立。

本節將針對假設 H6(參與態度在領導風格與凝聚力具有中介效果)及假設 H7(參與態度在人格特質與凝聚力具有中介效果)進行迴歸分析與驗證。

本研究採用 Baron and Kenny (1986)的中介效果驗證方法來檢定變數之間的中介效果，中介效果的成立應滿足下列條件：

- 一、自變數對中介變數具有顯著的影響。
- 二、自變數與中介變數分別對依變數具有顯著的影響。
- 三、同時選取自變數與中介變數對依變數進行複迴歸分析。若自變數對依變數的影響會因中介變數的存在而減弱，但依舊達顯著水準時，中介變數即具有部分中介效果；若自變數對依變數的影響會因為中介變數的存在而變得不顯著，則為完全中介效果。

一、 參與態度在領導風格與凝聚力是否具有中介效果之驗證

由表 4.14 之模式一可知，標準化迴歸係數為 0.551，達到顯著水準，表示領導風格對參與態度具有顯著的正向影響關係；由模式二可知，標準化迴歸係數為 0.620，亦達到顯著水準，表示領導風格對凝聚力具有顯著的正向影響關係；由模式三可知，標準化迴歸係數為 0.670，同樣達到顯著水準，表示參與態度對凝聚力具有顯著的正向影響關係；因此，參與態度的中介效果成立之前提假設均成立，進一步比較模式二與模式四之結果可知，領導風格對凝聚力之影響在加入參與態度後，標準化迴歸係數由原先的為 0.551 降低為 0.360，但仍達顯著水準，因此，參與態度在領導風格與凝聚力之間具有部分中介效果，故假設 H6 成立。

表 4.14 領導風格與參與態度對凝聚力之迴歸分析彙整表

| 自變數 \ 依變數 | 模式一 | 模式二 | 模式三 | 模式四 |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|
| | 參與態度 | 凝聚力 | 凝聚力 | 凝聚力 |
| 領導風格 | 0.551*** | 0.620*** | - | 0.360*** |
| 參與態度 | - | - | 0.670*** | 0.472*** |
| 自由度 | 1;202 | 1;202 | 1;202 | 2;201 |
| R ² 值 | 0.303 | 0.385 | 0.449 | 0.540 |
| 調整後 R ² 值 | 0.300 | 0.382 | 0.447 | 0.535 |
| F 值 | 87.932 | 126.321 | 164.797 | 117.891 |

註：*p<0.05，**p<0.01，***p<0.001

資料來源：本研究整理

二、參與態度在人格特質與凝聚力是否具有中介效果之驗證

由表 4.15 之模式一可知，標準化迴歸係數為 0.197，達到顯著水準，表示人格特質對參與態度具有顯著的正向影響關係；由模式二可知，標準化迴歸係數為 0.202，亦達到顯著水準，表示人格特質對凝聚力具有顯著的正向影響關係；由模式三可知，標準化迴歸係數為 0.670，同樣達到顯著水準，表示參與態度對凝聚力具有顯著的正向影響關係；因此，參與態度的中介效果成立之前提假設均成立，進一步比較模式二與模式四之結果可知，人格特質對凝聚力之影響在加入參與態度後，標準化迴歸係數由原先的為 0.197 降低為 0.073，且未達顯著水準，因此，參與態度在人格特質與凝聚力之間具有完全中介效果，故假設 H7 成立。

表 4.15 人格特質與參與態度對凝聚力之迴歸分析彙整表

| 依變數 \ 自變數 | 模式一 | 模式二 | 模式三 | 模式四 |
|----------------------|---------|---------|----------|----------|
| | 參與態度 | 凝聚力 | 凝聚力 | 凝聚力 |
| 人格特質 | 0.197** | 0.202** | - | 0.073 |
| 參與態度 | - | - | 0.670*** | 0.656*** |
| 自由度 | 1;202 | 1;202 | 1;202 | 2;201 |
| R ² 值 | 0.039 | 0.041 | 0.449 | 0.454 |
| 調整後 R ² 值 | 0.034 | 0.036 | 0.447 | 0.449 |
| F 值 | 8.180 | 8.615 | 164.797 | 83.697 |

註：*p<0.05，**p<0.01，***p<0.001

資料來源：本研究整理

第五章 結論與建議

本章將歸納研究之結果及發現，將結論予以說明並提出研究建議，以供美容相關產業之職業工會之參考，並提出後續研究建議，以供未來研究者繼續研究之方向及思考之議題。

5.1 研究結論

本研究以女子燙髮業職業工會為例，探討領導風格、人格特質、參與態度、凝聚力之間的關係，並依據研究的架構發展出 7 個研究假設，透過問卷調查法蒐集樣本資料，並以統計分析方法加以驗證。依據樣本資料統計分析結果，本研究之研究假設與分析結果彙整如表 5.1 所示。

表 5.1 研究假設分析結果彙整表

| 研究假設 | | 分析結果 |
|--------|----------------------|----------|
| 假設 H1： | 領導風格對參與態度具有顯著正向之影響。 | 成立 |
| 假設 H2： | 領導風格對凝聚力具有顯著正向之影響。 | 成立 |
| 假設 H3： | 人格特質對參與態度具有顯著正向之影響。 | 成立 |
| 假設 H4： | 人格特質對凝聚力具有顯著正向之影響。 | 成立 |
| 假設 H5： | 參與態度對凝聚力具有顯著正向之影響。 | 成立 |
| 假設 H6： | 參與態度在領導風格與凝聚力具有中介效果。 | 成立(部分中介) |
| 假設 H7： | 參與態度在人格特質與凝聚力具有中介效果。 | 成立(完全中介) |

資料來源：本研究整理

5.2 管理意涵

綜合上述進行統計套裝軟體分析後，得知女子燙髮業職業工會理事長的領導風格對於會員之參與態度將有顯著影響，領導風格與參與態度均會影響凝聚力，且參與態度在領導風格與凝聚力具有部分中介效果。

領導風格對於參與態度與凝聚力之關係從研究結果顯示有顯著的影響，參與態度對於凝聚力研究結果也顯示其有顯著的影響。即說明，當領導者為了能夠提升工會會員們彼此間的凝聚力時，可以針對其自身領導的領導風格進行改善，或者舉辦各式各樣活動，將有助於促進會員們彼此間之凝聚力。參與態度在領導風格與凝聚力呈現部分中介效果，表示領導風格與參與態度均是凝聚力的重要因素，即是說明當領導者之領導會使會員不滿意時，仍可以透過各式各樣活動，提升會員參與社團之態度，還是可以促進社團成員間彼此之凝聚力。

人格特質對於參與態度與凝聚力之關係從研究結果顯示有顯著的影響，參與態度對於凝聚力研究結果也顯示其有顯著的影響。即說明，當領導者為了能夠提升工會會員們彼此間的凝聚力時，可以針對不同會員的人格特質，進行不同的管理方式，或者舉辦各式各樣活動，針對各會員群體之間使彼此得以互相交流，將有助於促進會員們彼此間之凝聚力。參與態度在人格特質與凝聚力呈現完全中介效果，表示人格特質與參與態度均為凝聚力的重要因素，即是說明各會員之不同的人格特質，使彼此較無接觸，但仍可以透過舉辦各式各樣活動，來藉此提升會員參與社團之態度，更能夠透過參與態度來提升工會會員間彼此之凝聚力。

5.3 後續研究建議

本研究之研究對象為女子燙髮業職業工會，調查以美容相關之女子燙髮業職業工會為例，美容相關職業工會有許多，如：美容美髮業、男(女)子燙髮美容業、指甲彩繪美容業、人體彩繪等等各式各樣職業工會。其區域、性質與功能都不太相同，後續研究可針對不同區域之同性質美容工會進行比較，或者針對不同之性質以及功能的不同之職業工會進行研究探討。以便能夠對職業工會有更全面的瞭解、比較或更深入之分析。

另本研究純屬量化之研究方式，能夠提供較為廣泛或者一般化之研究成果，建議後續研究者可在加入部分質性訪談之研究，並利用歷史回溯、深度訪談、實地觀察等方式，將會有更加多元及細膩之發現，能夠更充實研究結果的嚴謹度及價值。

參考文獻

一、中文部分

1. 吳慧卿(民 89)，選手知覺教練領導行為、團隊衝突、團隊凝聚力及滿意度關係之實證研究，國立台灣師範大學體育系博士論文，台北市。
2. 吳聰賢(民 81)，現代化過程中農民性格之蛻變，台北市：桂冠出版社。
3. 吳麗君(民 76)，國民中小學師生對視覺障礙學生接納態度之研究，國立臺灣師範大學教育學系碩士論文，台北市。
4. 李松宜(民 99)，高中職羽球教練領導行為與團隊凝聚力之相關研究，國立體育大學體育推廣學系碩士論文，台北市。
5. 李鴻文、吳佩璇(民 99)，領導風格與組織承諾之關聯性研究，經營管理論叢，第六卷，第一期，87-94 頁。
6. 林國欽(民 101)，桃園縣國中體育教師領導風格與學生參與動機之研究，國立臺灣師範大學體育學系在職進修碩士論文，台北市。
7. 林瑋珊(民 98)，大學生社團參與態度對於服務學習觀感及團體動力知覺影響之研究，國立中正大學成人及繼續教育所碩士論文，嘉義縣。
8. 邱律蒼(民 103)，國中排球運動員其參與動機與團隊凝聚力之研究—以 2014 和家盃參賽選手為例，高雄師範大學體育學系碩士論文，高雄市。
9. 邱展謙(民 82)，領導型態、部屬人格特質與員工組織承諾相關之研究，中國文化大學國際企業研究所碩士論文，新北市。
10. 金清文(民 91)，以學生為主體的教學活動對學生學習態度的影響，國立臺灣師範大學物理研究所碩士論文，台北市。
11. 姜義訓(民 105)，主管領導風格和員工人格特質與工作態度之關聯性研究，國立中原大學企業管理研究所碩士論文，桃園市。

12. 徐彩淑(民 93)，社團參與態度、社團凝聚力與人際關係之相關研究 - 以台北縣參與社團國中生為例，國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系在職進修碩士論文，台北市。
13. 國惠芬(民 104)，組織氣候、領導風格對團隊凝聚力之研究-以台中市第五分局警察人員為例，中州科技大學機械與自動化工程系碩士論文，彰化縣。
14. 張春興(民 92)，消費者心理學，台北市：東華書局。
15. 張哲嘉(民 101)，空軍二代機修護人員的工作壓力、組織承諾、工作滿意度、工作績效關係之研究—以空軍嘉義基地為例，南華大學企業管理學系管理科學碩士論文，嘉義縣。
16. 張清泉、劉文禎、吳志銘(民 99)，教練領導行為與團隊凝聚力關係之探討，運動健康與休閒學刊，第十七期，143-150 頁。
17. 許士軍(民 91)，管理學，台北市：東華。
18. 許玉嬌、蔡明昌(民 103)，大學護生人格特質與死亡因應能力關係之研究，學校衛生，第六十四期，25-46 頁。
19. 陳俞閔(民 104)，領導風格、組織文化、參與態度與凝聚力關係之研究—以南華大學系學會為例，南華大學企業管理學系管理科學碩士論文，嘉義縣。
20. 陳彥菁(民 104)，人格特質與主管領導風格對工作壓力之研究—以高雄轄區農會為例，國立高雄第一科技大學運籌管理系企業管理碩士班碩士論文，高雄市。
21. 陳偉霖(民 102)，我的遺書，香港，三聯出版社。
22. 陳瑛倫(民 101)，不同人格特質之高齡者參與運動社團人際關係與參與態度關聯性之研究，南開科技大學福祉科技與服務管理所碩士論文，

南投縣。

23. 傅嘉瑜(民 95)，高齡者社團參與類型、參與程度與生活滿意度關係之研究，國立政治大學社會學研究所碩士論文，台北市。
24. 黃希庭(民 87)，人格心理學，台北市：東華書局。
25. 黃惠芝、張家銘(民 97)，日月潭嘉年華水上活動吸引力與運動觀光客參與動機、滿意度及忠誠度之研究，休閒暨觀光產業研究，第三卷，第一期，37-48 頁。
26. 黃詩涵(民 100)，跆拳道教練領導行為對選手參與動機之影響，國立臺北護理健康大學運動保健研究所碩士論文，台北市。
27. 葛樹人(民 85)，心理測驗學，台北市：桂冠圖書公司。
28. 潘福來(民 94)，國中校長營造學校團隊凝聚力之行動研究，國立中正大學教育研究所碩士論文，嘉義縣。
29. 盧泰霖(民 101)，臺灣地區大專籃球聯賽公開組第一級籃球選手知覺教練領導行為、參與動機、團隊凝聚力及訓練滿意度之結構方程式模式研究，臺北市立教育大學體育學系碩士論文，台北市。
30. 蕭婉鎔、林孟俊(民 102)，主管正負向情緒對團隊成員績效之影響：以凝聚力為中介效果，朝陽商管評論，第十二卷，第一期，1-31 頁。
31. 賴芳蘭(民 103)，屏東縣國中球類運動選手知覺教練領導行為及其選手運動自信心與團隊凝聚力關係之研究，國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，屏東市。
32. 謝碩聰(民 104)，警專生偏好轉型領導風格與其人格特質之相關探討，國立臺北護理健康大學運動保健研究所碩士論文，台北市。
33. 簡嘉良(民 98)，領導風格、組織文化、工作壓力、組織承諾及離職傾向相關之研究—以南部汽車業務員為例，南華大學企業管理學系管理

科學碩士論文，嘉義縣。

34. 譚直敏(民 78)，人格心理學，台北市：五洲。

35. 蘇麗秋(民 102)，人格特質、工作壓力與工作滿意度關係之研究—以嘉義縣國小教師為例，南華大學企業管理學系管理科學碩士論文，嘉義縣。



二、英文部分

1. Antonuccio, D. O., Davis, C., Lewinsohn, P. M. & Breckenridge, J. S. (1987), Therapist Variables Related to Cohesiveness in a Group Treatment for Depression, Small Group Behavior, Vol. 18, No. 4, pp. 557-564.
2. Baron, R. M. & D. A. Kenny (1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 51, No. 6, pp. 1173-1182.
3. Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1964), The Managerial Grid, Houston: Gulf.
4. Bollen, K.A. (1989), Structural Equations with Latent Variables, New York: Wiley.
5. Bowers, D. G. & Seashore, S. E. (1969), Leadership, CA: Gibb.
6. Carron, A. V., Widmeyer, W. N. & Brawley, L. R. (1985), The Development of an Instrument to Assess Cohesion in Sport Teams: The Group Environment Questionnaire. Journal of Sport Psychology, Vol. 7, pp. 244-266.
7. Carron, A. V. & Chelladurai, P. (1981), The Dynamics of Group Cohesion in Sport, Journal of Sport Psychology, Vol. 3, pp. 123-139.
8. Darling, H. L. (2004), Estzndares, Accountability Reforma Escolar. Selecciones Del Articulo, Teachers College Record, Vol. 106, No. 6, pp. 1047-1085.
9. Drath, W. H. & Palus, C. J. (1994), Making Common Meaning-Making

- in a Community of Practice, Greensboro. NC: Center for Creative Leadership.
10. Guilford, J. P. (1965), Fundamental Statistics in Psychology and Education, New York: McGraw-Hill.
 11. House, R. J. (1971), A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness, Ministrative Science Quarterly, pp. 321-28.
 12. Jerry, M. B. (1993), Personality (3th ed.), New York: Guilford Press.
 13. Kaiser, H. F. (1974), An index of factorial simplicity, Psychometrika, Vol. 39, pp. 31-36.
 14. Kirkpatrick, S. A. & Locke, E. A. (1991), Leadership: Do Traits Matter? Academy of Management Executive, Vol.5, No.2, pp. 48-60.
 15. Lippitt, R. & White, R. (1953), Leader Behavior and Member Reaction in Three Social Climates, London: Tavistock Publications.
 16. McCrae, R. & Costa, P. (1992), Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
 17. Mikalachki, A. (1969), Group Cohesion Reconsidered: A Study of Blue Collar Work Groups, London: School of Business Administration, University of Western Ontario.
 18. Pervin, L. (1994), A Critical Analysis of Current Trait Theory, Psychological Inquiry, Vol. 5, No. 2, pp. 103-113.
 19. Stokes, J. P. (1983), Component of Group Cohesion, Small Group Behavior, Vol. 14, No. 2, pp. 163-173.
 20. William, J. R. (1967), The 3-D Management Style Theory: A Typology

Based on Task and Relationship Orientation, Training and Development Journal.

21. Yalom, I. (1995), The Theory and Practice of Group Psychotherapy (4th ed.), New York: Basic Books.



附錄一

領導風格、人格特質、參與態度與凝聚力關係之研究—

以女子燙髮業職業工會會員為例

親愛的受訪者您好：

首先，非常感謝您協助填答本問卷，使本研究得以順利進行。這是一份學術性的研究問卷，旨在瞭解女子燙髮業職業工會會員參加工會的情形，探討理事長領導風格對於會員之人格特質、參與態度與凝聚力之間的關係，您的回答可以作為職業工會未來規劃與發展之參考，期望您撥冗用心填寫。

本問卷僅供學術參考，無須具名且絕不對外公開，敬請安心作答。再次感謝您的協助與支持。謝謝！

敬祝 學業進步 萬事如意！

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

指 導 教 授：黃國忠 教授

研 究 生：黃春美 敬上

填答說明：

1. 針對下列題項敘述，請依您的認同程度在適當的□中打√。
2. 每題僅勾選一個選項，並請每一題都要回答，謝謝！

第一部分：領導風格

| | 非常同意 | 同意 | 普通 | 不同意 | 非常不同意 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 工會理事長會採納我的意見和方法。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 工會理事長沒有事先和我討論，就直接改變我的任務。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 工會理事長會要求工作如期完成。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 工會理事長如同良師益友一般。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 工會理事長在決策之前會要求我提供新資訊或新觀點。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 工會理事長會主動關心我的工作進度狀況。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 工會理事長會干涉我的工作方式 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 工會理事長做了決策之後，大家都必須遵守。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 工會理事長會關心會員的利益。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 工會理事長在決策或是處理事情時，會考慮我的感受。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 工會理事長會關心會員的參與情緒。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 工會理事長會將會員的意見做整合，並加以實行。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 工會理事長會顧及會員的自尊、不會當眾給會員難看。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 工會理事長會明確分配會員工作。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

第二部分：人格特質

| | 非常同意 | 同意 | 普通 | 不同意 | 非常不同意 |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我是位做事負責任又細心的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我是位主動又積極的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我是位做事循規蹈矩的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我是動作快速敏捷的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我是能接受新思維的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我是容易溝通的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 當我遇到問題無法決定時，我會請求他人協助。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我是位能做全方位考量的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我對自己的能力充滿自信。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我覺得我自己是富同情心及愛心的。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 我會隨著環境的變化及人事物的影響，而轉變情緒。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 我面對事情總會保持樂觀進取態度的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 我喜歡多采多姿的生活方式。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 我自己可以迅速果斷的下決定的。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 我是個憐憫的、慈悲的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 我是一位有朝氣和活力的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 在工作職場上，我有很多朋友。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. 面對新的人事物，我會感到不適應。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. 面對工作自我要求很高，要求努力做到最好。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. 我很容易因外界事物影響到自我情緒。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| 第三部分：參與態度 | 非常同意 | 同意 | 普通 | 不同意 | 非常不同意 |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 參與工會可以提升我的專業技能。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 參與工會可以豐富我的人生。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 參與工會可以獲得新的流行資訊。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 參與工會可以增加交友的機會。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 參與工會是很重要的。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 參與工會很無聊。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 參與工會並不是那麼必要。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我喜歡參與工會帶來的愉快經驗。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我喜愛參與工會活動。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 參與工會可以留下美好的記憶。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 參與工會帶給我很大的壓力。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 我會認真參與工會活動。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 我會主動協助工會的事務。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 再忙我也會參與工會舉辦的活動。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| 第四部分：凝聚力 | 非常同意 | 同意 | 普通 | 不同意 | 非常不同意 |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 工會理事長會主動詢問是否需要協助。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 工會理事長平時不常來往。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 工會理事長能接納夥伴的不同意見。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 工會理事長很容易為小事起爭執。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 工會理事長平時相處愉快。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 工會理事長會關心我生活上的問題。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 工會理事長會主動找我談心事。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 工會理事長會主動關心會員。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 讓工會聲譽更好是我應有的責任。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我樂意參與工會活動計畫的規劃與執行。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 我希望能盡力做好工會的事。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 我不願為工會浪費太多時間。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 和工會夥伴聊天是愉快的。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 工會會員會排擠我。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 很多工會會員是我的好友。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 我和工會會員平時也會聚會或聊天。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

第五部分：基本資料

1. 性別 男 女
2. 年齡 25歲以下 26~30歲 31~35歲
36~40歲 41~45歲 46歲以上
3. 加入工會多久 5年以下 6~10年
11~15年 16年以上
4. 曾經擔任工會 理監事 代表 會員
職務
5. 一年參與工會 2次以下 3~5次 6次以上
活動次數

~~本問卷填答到此，請在檢查題目是否有遺漏，非常感謝您的作答~~