

科技部人文社會科學研究中心  
學術研究群成果報告

組織行為與人力資源管理學術研究群

學術研究群編號：MOST 107-2420-H-002-007-MY3-SG10801

學術研究群執行期間：108 年 1 月 1 日至 108 年 12 月 31 日

學術研究群召集人：王豫萱

執行機構及系所：國立中山大學人力資源管理研究所

中 華 民 國 109 年 1 月 30 日

# 補助學術研究群暨經典研讀班結案報告

## 組織行為與人力資源管理學術研究群

計畫編號：MOST 107-2420-H-002-007-MY3-SG10801

執行期間：108年1月1日至108年12月31日

執行機構及系所：國立中山大學人力資源管理研究所

計畫召集人：王豫萱 國立中山大學人力資源管理研究所

計畫成員：紀乃文 國立中山大學人力資源管理研究所

李澄賢 國立中山大學人力資源管理研究所

謝慧賢 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

施欣宜 國立中山大學企業管理學系

梁欣光 國立中正大學企業管理學系

黃瓊億 元智大學管理學院組織管理學群

陳彥君 義守大學企業管理學系

高國揚 國立交通大學管理科學系

黃敦群 國立彰化師範大學人力資源管理研究所

沈其泰 國立彰化師範大學人力資源管理研究所

王群孝 國立中央大學人力資源管理研究所

兼任助理：曾芷晴 國立中山大學人力資源管理研究所 (1-8月)

朱婕妤 國立中山大學人力資源管理研究所 (9-12月)

中華民國 109 年 1 月 30 日

## 補助學術研究群暨經典研讀班成果自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現（簡要敘述成果是否具有政策應用參考價值及具影響公共利益之重大發現）或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明）

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形(請於其他欄註明專利及技轉之證號、合約、申請及洽談等詳細資訊)

論文：已發表未發表之文稿撰寫中無

專書：已出版尚未出版撰寫中無

其他：本研究群之成員於計畫執行期間共計發表 14 篇期刊論文（詳見後附表列）。於研究經費補助期間所討論之 23 項研究，分別為不同研究階段，包含投稿中（尚未發表）以及撰寫中，將於 2020~2021 年陸續獲得成果。

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）。

## 補助學術研究群暨經典研讀班成果彙整表

計畫主持人：王豫萱		計畫編號：MOST 107-2420-H-002-007-MY3-SG10801				
計畫名稱：組織行為與人力資源管理學術研究群						
成果項目		量化	單位	質化 (說明：各成果項目請附佐證資料或細項說明，如期刊名稱、年份、卷期、起訖頁數、證號...等)		
國內	學術性論文	期刊論文	4	篇		
		研討會論文				
		專書		本		
		專書論文		章		
		其他		篇		
國外	學術性論文	期刊論文	10	篇		
		研討會論文				
		專書		本		
		專書論文		章		
		其他		篇		
參與計畫人力	本國籍	教授	1	人次		
		副教授	3			
		助理教授	7			
		博士後研究員				
		專任助理				
	非本國籍	教授				
		副教授				
		助理教授				
		博士後研究員				
		專任助理				
其他成果						
(無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)						



編號	出版年	著作名稱	作者	收錄期刊
1	2019	Is support always good? Exploring whether supervisory support enhances or attenuates the beneficial effect of positive group affective tone on team and individual creativity	Nai-Wen Chi (紀乃文)	Research on Emotion in Organizations
2	2019	From Cheery to "Cheers"? Regulating Emotions at Work and Alcohol Consumption After Work	Gordon M. Sayre, Alicia A. Grandey, Nai-Wen Chi (紀乃文)	Journal of Applied Psychology
3	2019	Emotion Cycles in Services: Emotional Contagion and Emotional Labor Effects	Xiao-Yu Liu, Nai-Wen Chi (紀乃文), Dwayne D. Gremler	Journal of Service Research
4	2019	Emotional Labor Predicts Service Performance Depending on Activation and Inhibition Regulatory Fit	Nai-Wen Chi (紀乃文), Alicia, A. Grandey	Journal of Management
5	2019	見賢思齊或嫉賢妒能？探討良性與惡性妒羨與任務績效、人際反生產力行為的關係：個人與情境面因素的干擾效果	紀乃文, 古思婕	管理學報
6	2019	Relationship matters: How relational factors moderate the effects of emotional labor on long-term customer outcomes	Nai-Wen Chi (紀乃文), Pei-Chi Chen	Journal of Business Research
7	2019	Core self-evaluations, perceived organizational support, and work-related well-being: Testing a moderated mediation model	Hsieh, H. H. (謝慧賢), Wang, Y. C., & Huang, J. T.	Personnel Review
8	2019	一起快樂合作吧！團隊調節焦點、團隊情感氛圍與團隊績效的關係：轉換型領導的調節中介模型	黃瓊億、黃家齊	組織與管理
9	2019	Being Present in Enhancing Safety: Examining the Effects of Workplace Mindfulness, Safety Behaviors, and Safety Climate on Safety Outcomes	Kao, K. Y. (高國揚), Thomas, C., Spitzmueller, C., & Huang, Y.	Journal of Business and Psychology
10	2019	Linking safety knowledge to safety performance: A moderated mediation of safety attitudes	Kao, K. Y. (高國揚), Spitzmueller, C.,	European Journal of Work and Organizational

編號	出版年	著作名稱	作者	收錄期刊
			Cigularov, K., & Thomas, C. L.	Psychology
11	2019	Detrimental Effects of Newcomer Person-Job Misfit on Actual Turnover and Performance: The Buffering Role of Multidimensional Person-Environment Fit	Chi, N. (紀乃文), Fang, L., Shen, C. (沈其泰), & Fan, H.	Applied Psychology: An International Review
12	2019	社會新鮮人的工作搜尋自我效能、工作搜尋時間、以及個人與組織適配：焦點式資訊搜尋方法的中介效果	沈其泰	中華心理學刊
13	2019	領導者與成員交換關係對工作家庭衝突的影響：社會支持和敬業貢獻度的干擾型中介模式	沈其泰、蔡依穎	組織與管理
14	2020	A Moderated Mediation Model of Emotional Labor and Service Performance: Examining the Role of Work-Family Interface and Physically Active Leisure	Wu, C., Chen, Y. C.* (陳彥君), & Umstadd Meyer, M. R.	Human Performance

## 摘要

現今國內管理學研究發展面臨考驗，如何能有效讓研究成果刊登於頂尖學術期刊，提升學術文獻之引用率，建立良好的國際研究合作關係，進而協助大學提升國際排名，都需要新進管理學者持續思考與投入。然而根據 2016 年之科技部管理一學門調查之熱門及前瞻學術研究議題成果報告顯示，目前管理學頂尖學術期刊強調「跨際」研究，包含「跨領域」、「跨層次」、「跨文化」與「跨方法」，這些跨際的研究取向，均要求研究者必須具備多元角度視野及研究能力，僅以單一研究者的力量，若要能夠完成前述之研究，並同時兼顧校內之服務與教學品質，實有其困難度。呈上所述，本次「組織行為與人力資源管理學術研究群」之目的，是集結國內管理一學門之新進研究學者，期望能藉由互助合作的力量，相互交流彼此所累積之研究成果，並發展出適合跨際的新興研究主題，提升每位學術研究群成員研究實力，透過這項一年期計畫，建立多次交流討論機會，培養研究團隊成員間信任度，有效促成彼此之間的合作機會，進而提升國內管理學領域研究者之研究戰力。

本次學術研究群進行 7 次研討會議 (每次 4 小時)，共計報告 23 項研究，討論之研究主題包含：領導行為、情緒、招募、量表發展...等。每次主題研討報告之成員，會報告目前正在進行之研究成果，以及提出研究中面臨的限制以及問題，所有與會者會提供深入見解與評述，並引導參與研討之其他成員與聽眾提供意見討論，協助講員能有效修改其研究內容，並進而與其他成員激盪出具有延伸性的研究方向。為能夠有效拓展本學術研究群社會影響力，本研究群之學術研討活動也開放碩博士生及大專院校教師參與旁聽。旁聽之與會者亦可以與本學術研究群成員提問與討論，促進對該議題有興趣之研究者之間的知識交流與互動，建立學術交流氛圍。

關鍵字：組織行為研究、人力資源管理研究、量表發展

# 目錄

研究群成員背景及研究領域 .....	1
報告內容.....	2
講題 01 : Boundary Conditions of a Curvilinear Relationship between Job Insecurity and Work Engagement: The Role of a Contract Type and Negative Affectivity.....	2
講題 02 : Influence of Psychological Safety and the Need for Cognition on Information Elaboration and Team Creativity .....	3
講題 03 : 延遲面試通知、心理契約違背與負向口碑.....	4
講題 04 : Speaking Up When the Leader is Angry: When and How Leader Anger Facilitates Employee Upward Voice .....	5
講題 05 : Knowledge sharing and creation in mentorship: a social cognitive perspective .....	6
講題 06 : The Confucian Tao of Meaningful Work .....	7
講題 07 : Development of Workplace Friendship Scale.....	8
講題 08 : 職場中的情緒勒索：概念內涵、量表發展與影響.....	9
講題 09 : 組織自尊、職場友誼與情緒耗竭、工作滿意、離職傾向之間的關係：以知覺情緒勒索為中介效果.....	10
講題 10 : A model of upward LMX social comparison, envy and coworker undermining .....	11
講題 11 : Collective decision style: Its personality antecedents and performance outcomes .....	12
講題 12 : Every voice has its bright and dark sides: Understanding third party observers' reaction to coworker's voice behavior .....	13
講題 13 : The relationship between customer mistreatment and workplace deviance: Mediating and moderating effects .....	14
講題 14 : 求職過程中的無聲卡.....	15



講題 15：Differential Effects of Ethical Leadership and Unethical Pro-organizational Behavior: Testing Moral Disengagement Versus Leader-Member Exchange as Different Explanatory Mechanisms.....	16
講題 16：The Incongruence of Reasons for Career Plateauing Between Subordinate and Supervisor Perceptions.....	17
講題 17：如何有效選擇理論並運用？過來人的經驗分享與建議.....	18
講題 18：內疚型人格特質，組織利他導向與員工效能之關係：組織公平與同事能力之情境調節效果.....	19
講題 19：Repatriation support practices to the rescue: An integration of retention and willingness perspectives.....	20
講題 20：探討工作自主性對組織公民行為的影響：正念與轉換型領導的調節式中介模型.....	21
講題 21：Revisiting the Curvilinear Relationship between Work Engagement and Intention to Quit: The Moderating Role of Competence .....	22
講題 22：Workplace Safety: An Investigation of the Links between Job Crafting and Safety Behaviors .....	23
講題 23：Bayesian Statistics .....	24
<b>計畫執行心得 .....</b>	<b>26</b>

## 研究群成員背景及研究領域

本次「組織行為與人力資源管理學術研究群」召集組織行為、人力資源管理及工商心理學領域背景之研究者共 11 位，職級分別包含教授 (1 人)、副教授 (共計 3 人)、助理教授 (共計 7 人)。本研究群之成員，過往有部分彼此已有合作經驗，在合作過程中發現多位成員都對類似的議題主題有興趣，因此透過本研究群所建立的交流互動機制，將讓不同成員之間可相互學習截長補短。目前與會之成員所關注之學術研究領域甚廣，研究主題多為微觀 (micro) 層次或跨層次 (cross-level) 議題，聚焦之研究主題包含：

研究主題	研究方向
工作情緒	情緒勞務及情緒耗竭 (emotional labor & emotional exhaustion)、情緒智力 (emotional intelligence)、正向及負向情緒表達 (positive & negative emotional expression)、情緒調節策略 (emotion-regulation strategies)、團隊情感氛圍 (group affective tone)
領導	不當督導 (abusive supervision)、轉型領導 (transformational leadership)、參與式領導 (participative leadership)
員工職涯發展	師徒制 (mentoring)、職涯停滯 (career plateau)、工作狂 (workaholism)、心理契約 (psychological contract)、職涯決策 (career decision)
員工特質、態度與行為	組織認同 (organizational identification)、真誠人格 (authentic personality)、知識分享 (knowledge sharing)、偏差行為 (deviance)、主動性行為 (proactive behaviors)、決策風格 (decision style)、安全行為 (safety behavior)、個人與環境適配 (person-environment fit)、尋求回饋性為 (feedback-seeking behavior)、建言與沉默 (voice & silent behavior)、工作不安全感 (job insecurity)
創新	創造力及創新 (creativity & innovation)
服務情境	服務績效 (service performance)、顧客不當對待 (customer mistreatment)
團隊或組織	交互記憶系統 (transactive memory system)、道德氣候 (ethical climate)
招募與甄選	印象管理策略 (impression management tactics)、外貌吸引力 (physical attractiveness)
心理計量	測量恆等性 (measurement invariance)、量表發展 (scale development)

## 報告內容

講題 01：Boundary Conditions of a Curvilinear Relationship between Job Insecurity and Work Engagement: The Role of a Contract Type and Negative Affectivity

※ 報告時間：

108/01/24 10:00-11:00

※ 講者：

謝慧賢

※ 摘要：

- 過往以來工作不安全感被視為是一種阻礙型壓力源 (hindrance stressor)，會對員工產生負面影響，然而近來研究認為工作不安全感此構念同時具有阻礙型壓力源以及挑戰型壓力源 (challenge stressor) 兩種性質，由於研究顯示挑戰型壓力源會降低員工的工作敬業，而挑戰型壓力源則會提升員工的工作敬業，基於此論點，本研究認為工作不安全感與員工工作敬業兩者間可能存在曲線關係 (U 型曲線)，並進一步探討雇用契約類型與負向情感特質是否會調節這組曲線關係。
- 透過問卷調查 397 位員工 (273 位正職員工；124 位約聘員工)，本研究結果發現工作不安全感與工作敬業兩者呈現曲線關係，且曲線關係會受到員工的雇用契約類型與負向情感特質所調節。
- 此外，研究結果亦顯示，員工的雇用契約類型與負向情感特質會共同調節這組曲線關係，亦即，對於擁有較高負向情感特質的約聘員工，工作不安全感對工作敬業的曲線效果最為強烈。
- 本研究有助於釐清工作不安全感與工作敬業關係之間的適用情境 (boundary conditions)，其結果亦能提供企業相關管理實務意涵。

講題 02：Influence of Psychological Safety and the Need for Cognition on Information  
Elaboration and Team Creativity

※ 報告時間：

108/01/24 1100-1200

※ 講者：

黃瓊億

※ 摘要：

This article reports research designed to test the validity of the motivated information processing in groups (MIP-G) model. A survey study of 106 teams from 87 companies was conducted to examine the effect of team psychological safety climate (as an antecedent factor of social motivation) and the need for cognition (as an antecedent for epistemic motivation) on team performance and team creativity with information elaboration as a mediator. Results of the study provided empirical evidence for this model. The psychology safety climate and the need for cognition had a positive relationship with team creativity and team performance through informational elaboration.

講題 03：延遲面試通知、心理契約違背與負向口碑

※ 報告時間：

108/01/24 12:00-13:00

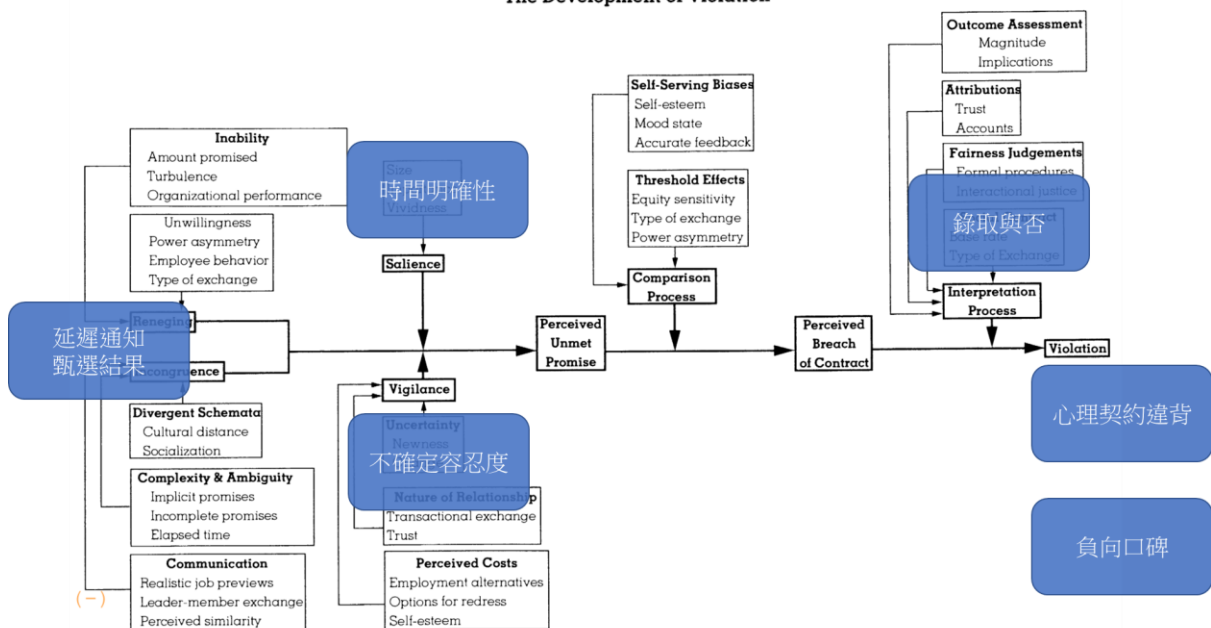
※ 講者：

黃敦群

※ 摘要：

- 組織延遲通知的現象一直都存在，學術研究卻較少提及。本研究的目的有三點：(1) 以心理契約違背觀點探討求職者面對組織延遲通知的心理歷程反應；(2) 探討求職者產生心理契約違背後，是否會做出傳遞負面口碑的行為；(3) 探討影響心理契約違背的邊界條件：時間明確性(顯著性)、面試結果(歸因及對公平性的判斷)以及對不確定性容忍度(警覺性)。
- 研究結果顯示，延遲時間與心理契約違背有正向關係，但延遲時間平方項與心理契約違背沒有顯著關係。同時，心理契約違背對延遲時間與負面口碑有部分中介效果，時間明確性、面試結果會調節延遲時間與心理契約違背之線性關係，不確定性容忍度也會調節延遲時間與心理契約違背之曲線關係。

FIGURE 1  
The Development of Violation





講題 04：Speaking Up When the Leader is Angry: When and How Leader Anger Facilitates  
Employee Upward Voice

※ 報告時間：

108/01/24 13:00-14:00

※ 講者：

紀乃文

※ 摘要：

- Drawing on the Emotions as Social Information (EASI) model, we theorize that psychological safety and proactive personality interact with leaders' negative emotional expression (LNE) to increase constructive responses (i.e., upward voice), and followers' inferences about potential problems and dislike toward the leaders mediate these effects. We tested our model in two studies.
- In Study 1, we collected data from 32 firms across diversified industries using a multisource, multiphase research design. Data comprised of 205 leader-employee pairs showed that LNE is positively related to follower upward voice when followers' psychological safety and proactive personality are both high. In Study 2, we collected daily data from 160 employees across 10 working days (1380 daily responses) from various occupations and industries.
- The Study 2 results and the post-hoc interviews from 19 followers further validated that employees with high psychological safety and proactive personality held strong beliefs that (1) leaders' expression of negative emotions were not held against them personally and (2) their suggestions were able to help the leaders or alleviate the leaders' concerns. These helped to inhibit the negative affective reactions and trigger inference about potential problems of the leader, which in turn increased upward voice.

講題 05：Knowledge sharing and creation in mentorship: a social cognitive perspective

※ 報告時間：

108/03/25 11:00-12:00

※ 講者：

王豫萱

※ 摘要：

- Using the social cognitive theory as the foundation, we examined the relationship between mentoring and protégé knowledge sharing and creation as well as the potential moderators of the above relationship by using data collected from both mentors and protégés. Results of hierarchical regression analysis from 159 ongoing mentoring dyads indicated that mentoring is positively related to protégés' knowledge sharing and creation. This relationship was stronger for protégés who have a more favorable attitude toward knowledge sharing.
- Supplementary analysis suggests that the positive relationship between mentoring and protégé knowledge sharing and creation was stronger for protégés who were less satisfied with their mentors. The findings highlight mentoring as a vehicle for knowledge sharing and creation.
- From the perspective of mentors, linking mentoring to knowledge management helps mentors to be conscientious about the pivotal roles mentoring has in both the sharing and creation behaviors. Mentor training may be especially useful for encouraging mentors to be more active in the sharing and creation of crucial organizational knowledge with their protégés. Also, because the attitude toward knowledge sharing can moderate the relationship between mentoring and protégé to develop the robustness of knowledge sharing and creation, organizations should establish a cultural norm for knowledge sharing and creation behaviors.

講題 06：The Confucian Tao of Meaningful Work

- ※ 時間：  
108/03/25 12:00-13:00
- ※ 講者：  
許書瑋 (研究群邀請講員)
- ※ 摘要：

## Changing Assumptions



- Western → Eastern (Confucian)
- Independent self → Relational self

## 8 Paths to Meaningful Work



<i>Appropriate (Li → Ren) [Do → Reflect → Realize]</i>		<i>Righteous (Ren → Li) [Envision → Construct → Do]</i>		
<b>Meaning in Worker</b>	<b>Meaning in Work</b>	<b>Meaning in Work</b>	<b>Meaning in Worker</b>	
<i>Self-Cultivation</i>	Reflecting on rule-based behaviors to explore your own goodness	Discovering underlying rationale /goodness in one's work	Setting my standards of work so that is becomes a "tao" for workplace	<i>Self-Cultivation</i>
<i>Self-Exertion</i>	Actualize your moral goodness through fulfilling your duties	Using work to justify one's goodness to others	Developing justifications for my new "tao" for my workplace	<i>Self-Exertion</i>

## 講題 07：Development of Workplace Friendship Scale

※ 時間：

108/03/25 13:00-14:00

※ 講者：

李澄賢

※ 摘要：

- Human beings are a kind of group creatures. We often secure a sense of belonging, relatedness to others, and social connections. Friendship plays an important part in our daily life, and in the workplace as well.
- The most frequently-used measure for workplace friendship in the current literature was developed by Nielsen (2000). The scale contains two subdimensions: prevalence and opportunity, which were used to measure the likelihood of making new friends and building up a good friendship in the workplace.
- In organizational settings, relationships with colleagues can be significantly associated with key employee affection and outcomes (e.g., perceived high organizational support or low turnover intention). Therefore, the measurement of workplace friendship should more focus on the work relationship between two persons more than the affection of the environment.
- Friendships are voluntary; unlike relationships with family members, neighbors, or coworkers, friendships are chosen, not imposed.
- Friendships are informal relationships in the sense that there is a relative lack of standard rituals or nomenclature to guide role expectations, unlike roles dictated by formal organizational hierarchies, such as supervisor/subordinate relationships, and cultural institutions, such as marriage.
- Friendships are characterized by communal norms, or an expectation that one will give support based on need rather than on the receipt of support.
- Friendships are driven by socioemotional goals; their primary purpose is to foster affective and relational well-being.
- Our scale is based on the four dimensions of the workplace friendship proposed by Pilmer (2018). The theoretical framework is solid. We also believe this current version can better capture the friendship in the workplace.

## 講題 08：職場中的情緒勒索：概念內涵、量表發展與影響

※ 時間：

108/05/13 11:00-12:00

※ 講者：

紀乃文

※ 摘要：

- 近年來，「情緒勒索」此概念雖廣受關注，但鮮少有學者深入地探討職場情緒勒索在職場中的內涵與影響效果。本研究為了清楚掌握職場情緒勒索的策略內涵與影響歷程，以兩個階段性的研究加以釐清。
- 在研究一，向 80 位實務工作者共收集 136 則來自不同來源的職場情緒勒索事例、歸納出 2 大類共 16 種的情緒勒索策略，並據此發展出主管/同事/顧客的情緒勒索量表。
- 在研究二，則分別以兩組獨立樣本（各 150 和 180 名跨產業的全職員工），以進行量表信效度驗證。研究結果發現，本研究所發展之職場情緒勒索量表和其他相似概念（情緒操弄、主管不當督導、同事不當對待、/顧客不當對待）皆具有區別效度、且更能預測員工害怕、責任感或愧疚感的情緒、以及順服不合理的要求。
- 本研究量表可準確衡量職場情緒勒索內涵外，更可做為實務界因應職場情緒勒索，提供教育訓練之參考



講題 09：組織自尊、職場友誼與情緒耗竭、工作滿意、離職傾向之間的關係：以知覺情緒勒索為中介效果

※ 時間：

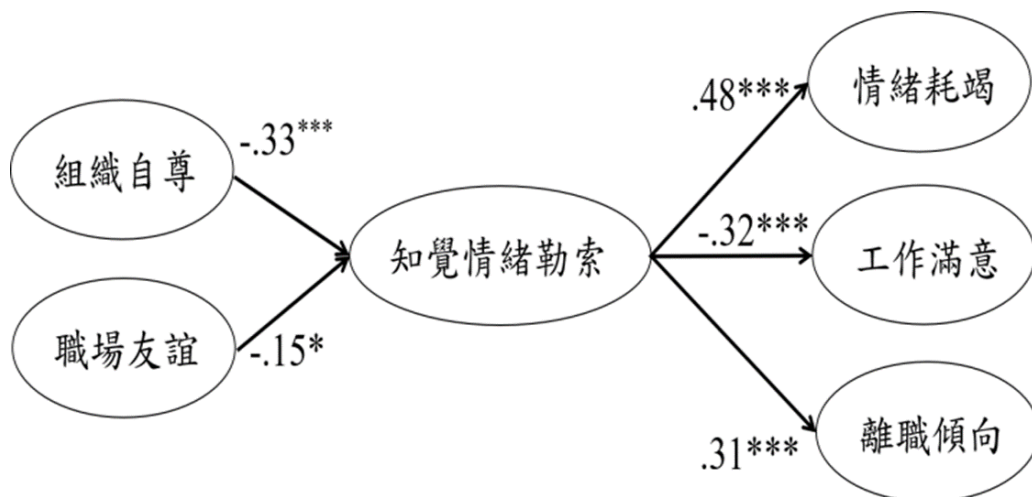
108/05/13 12:00-13:00

※ 講者：

沈其泰

※ 摘要：

- 過往研究職場的情緒勒索來源主要可分為五個：主管、同事、部屬、供應商、以及顧客，但同事間情緒勒索鮮少探討。本研究嘗試從被勒索者的角度，探討情緒勒索的前因（組織自尊與職場友誼）與後果（情緒耗竭、工作滿意、以及離職傾向）。
- 本研究不限制產業類別以及部門單位類別，以全職工作者為研究對象，資料蒐集採對偶資料方式（員工與其一位同儕）。共計發放 315 組（合計 630 人），最終回收的有效樣本共 304 組（合計 608 人），同時包含自評與他評，其中職場友誼部分採用同儕評量。



講題 10：A model of upward LMX social comparison, envy and coworker undermining

※ 時間：

108/05/13 13:00-14:00

※ 講者：

梁欣光

※ 摘要：

- Subjective ratings by individuals of their LMX compared to the LMXs of coworkers. Prior research have emphasized that employees' evaluations of their own LMX and others' LMXs influence their work attitudes and behaviors in work groups.
- An individual perceives that a coworkers' LMXs are higher than the LMX that he or she has with the supervisor. Low-LMX employees may engage in unfavorable upward social comparisons. Such comparisons are particularly like to provoke envy—an emotional manifestation of unfavorable upward comparison.
- Sample: 221 full-time employees of various organizations located in Taiwan in multiple industries.
- Our work joins and extends the conversation by elucidating whether coworkers' higher LMXs leads to undesirable consequences.
- We offer an emotional explanation of self-perceived upward LMX social comparison.
- This study also adds theoretical value to the extant LMX literature by providing an empirical contribution that identifies dispositional envy as a significant social comparison characteristic that accelerates the positive relationship within coworkers' higher LMXs and coworker undermining through unpleasant emotions.

講題 11：Collective decision style: Its personality antecedents and performance outcomes

※ 時間：

108/05/13 14:00-15:00

※ 講者：

施欣宜

※ 摘要：

■ Purpose 1: Examined the outcomes of collective decision styles.

Contribution:

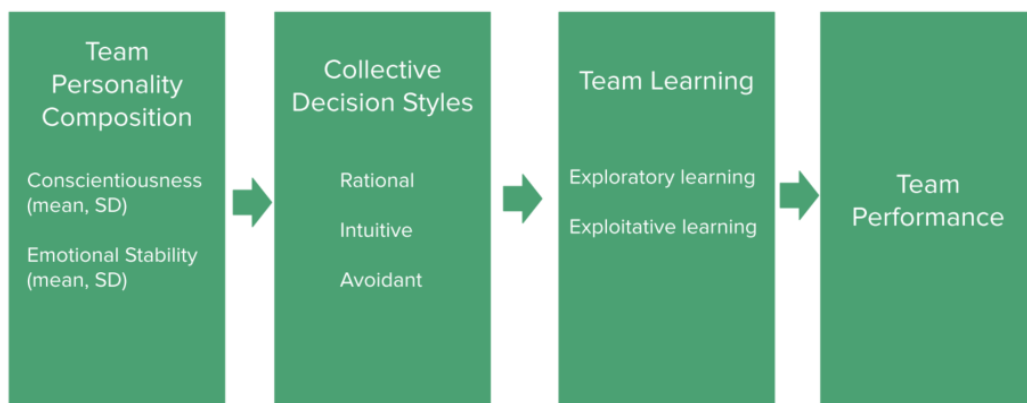
- (1) This study was the first to examine teams’ “habitual ways of making decisions”;
- (2) Cross-fertilization between decision-making and team literature;
- (3) Empirically tested the impact of collective decision styles on important team outcomes (i.e., team exploitative/exploratory learning and team performance).

■ Purpose 2: Investigated the team personality composition antecedents of collective decision styles.

Contribution:

- (1) If CDSs are predictors of team outcomes, it is important to consider factors that facilitate or diminish CDSs;
- (2) An important area of investigation is how the ways that people work together affect the development, maintenance, and change of habitual routines;
- (3) Provide guidance for organizations and human resource practitioners regarding how to foster or reduce certain CDS.

## Study Model



講題 12：Every voice has its bright and dark sides: Understanding third party observers' reaction to coworker's voice behavior

※ 時間：

108/06/10 11:00-12:00

※ 講者：

Joanna Lin (研究群邀請講員)

※ 外部講員簡介：

Joanna Lin 博士為麻州大學阿默斯特分校伊森伯格商學院 (Isenberg School of Management) 助理教授，其畢業於國立政治大學財政學系，後赴美取得佛羅里達大學 (University of Florida) 國際企業碩士及密西根州立大學 (Michigan State University) 商學博士，其研究成果非常卓越，很年輕就已發表多篇研究在 *Academy of Management Journal*, *Journal of Applied Psychology*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 等國際期刊，其研究興趣為領導行為、主動性行為、自我調節 (self-regulation)，與本研究群中多位研究學者的領域相近，在管理學界新進研究學者中，Joanna Lin 博士的表現成果相當卓越，同時她目前也是 *Academy of Management Journal*, *Journal of Applied Psychology*, *European Journal of Work and Organizational Psychology* 等期刊之審查人，非常值得本研究群成員交流學習。Joanna Lin 博士分享她在美國所受的訓練，如何讓她學會挑選有意思的研究主題，以及在頂尖期刊中回覆審查人的技巧。

講題 13：The relationship between customer mistreatment and workplace deviance:  
Mediating and moderating effects

※ 時間：

108/06/10 12:00-13:00

※ 講者：

陳彥君

※ 摘要：

- 顧客不當對待在服務業是常見的現象，過去研究顯示它對員工的福祉和工作成果有害。本研究根據 cognitive-motivation-relational theory 和情感事件理論 (AET) 提出一個調節式中介模型，檢驗顧客不當對待是否會透過負向情緒 (例：生氣) 導致兩種偏差行為服務破壞和組織偏差，同時我們也檢驗認知評估 (自我責任歸因) 與情緒因素 (同事情感支持) 的調節效果。
- 本研究針對台灣第一線服務人員，收集了 292 份對偶問卷 (員工本人和同事) 並以 Process 進行分析。結果顯示，員工的負面情緒-生氣會中介顧客不當對待和組織偏差行為之間的關係；自我責任歸因會調節顧客不當對待和生氣的關係、同事情感支持會調節生氣和服務破壞的影響，但只有在自我責任歸因較低的情況下，顧客不當對待會透過生氣影響服務破壞。最後本研究並針對研究結果提出理論意涵及管理建議。



## 講題 14：求職過程中的無聲卡

※ 時間：

108/10/4 11:00-12:00

※ 講者：

黃敦群

※ 摘要：

研究一：不回覆應徵者履歷的影響？從心理契約違背觀點探討應徵者等待時間、警覺性、顯著性與組織吸引力的交互作用

- 本研究採用經驗抽樣法進行施測，針對 91 位應徵者進行七週的縱斷面研究，最後收集有效問卷共 574 份，研究發現：(1) 應徵者等待組織回覆的時間與組織吸引力之間並沒有顯著的負面的關係；(2) 從個別來看，警覺性、顯著性不會對於上述關係產生顯著的調節效果；然而，在考量背信、警覺性及顯著性的三階交互作用情況下，等待組織回覆的時間會對於應徵者的組織吸引力產生負面的影響。本研究針對上述結果提出相關意涵與研究建議，希望提供未來學者後續研究方向。

研究二：無聲勝有聲？以心理契約違背觀點探討組織延遲通知面試結果對求職者的影響

- 本研究以經驗抽樣法追蹤 75 位實際求職者兩個月的時間，並針對每一次面試經驗進行三階段問卷調查，共計取得有效資料 325 筆。研究結果顯示：(1) 延遲時間與心理契約違背有正向關係；(2) 心理契約違背對延遲時間與負面口碑之關係有中介效果；(3) 當時間明確性愈高或面試結果為不錄取時，延遲時間與心理契約違背之正向關係愈強；對於不確定性容忍度低的求職者而言，可能進一步讓延遲時間與心理契約違背出現隨時間逐漸增強的非線性正向關係。

講題 15：Differential Effects of Ethical Leadership and Unethical Pro-organizational Behavior: Testing Moral Disengagement Versus Leader-Member Exchange as Different Explanatory Mechanisms

※ 時間：

108/10/4 12:00-13:00

※ 講者：

謝慧賢

※ 摘要：

- 主管的道德領導對於員工的不道德行為以及職場偏差行為具有重要的抑制效果，然而過往研究卻顯示主管的道德領導對於員工的不道德利組織行為之影響關係呈現不一致的結果。因此，本研究藉由提出兩個可能的中介機制以解釋主管道德領導與員工不道德利組織行為之關係，一方面本研究認為道德領導會透過道德疏離的中介作用，進而減少員工不道德利組織行為之展現；另一方面本研究認為道德領導會透過領導成員交換關係的中介作用，進而增加員工不道德利組織行為之展現。
  
- 透過問卷調查 89 個工作團隊共 430 位員工，本研究假設獲得支持，研究結果顯示道德領導對員工不道德利組織行為之影響具有雙路經模式，且經由不同路徑可能產生截然不同的影響效果（包含正向與負向效果），此結果有助於釐清為何過往研究兩者間會產生不一致之關係，其結果亦能提供企業相關管理實務意涵。

講題 16：The Incongruence of Reasons for Career Plateauing Between Subordinate and Supervisor Perceptions

※ 時間：

108/10/4 13:00-14:00

※ 講者：

王豫萱

※ 摘要：

- Purpose. Reasons for career plateauing have been found to affect plateaued employees' work outcomes, but these reasons are mostly collected only from the employee's perspective. The study aims are to collect plateau reasons from both the plateaued individual and the supervisors and examine whether the inconsistent attributions between the two parties have an impact on employee career success, turnover intention, and job performance. We also explore whether job embeddedness moderates these relationships.
- Design/Methodology. Data are collected from full-time employees and their supervisors via an online survey in a Taiwanese manufacturing company. Hierarchical linear regression analyses are used to test the hypotheses.
- Results. Data analysis on the first wave of data (N = 150) showed inconsistent attributions in reasons for career plateauing negatively affect employee career success and job performance, regardless of job embeddedness.
- Research/Practical Implications. Managers should be aware of their subordinates' career development situations and have good communication with them to reduce the cognitive dissonance and actor-observer bias to rid the negative work outcomes for plateaued individuals.

講題 17：如何有效選擇理論並運用？過來人的經驗分享與建議

※ 時間：

108/11/25 11:00-12:00

※ 講者：

紀乃文

※ 摘要：

■ 為什麼我們需要理論？

- (1) 引用理論支持假設推導與方向，避免空口說白話
- (2) 理論有明確論述與諸多實證測試，說法較為可信
- (3) 依據理論選擇納入論文的變數，不易被委員質疑
- (4) 理論給予我們解釋現象的觀點，具有獨特之視角
- (5) 理論皆有其假定與適用情境，難以放諸四海皆準
- (6) 不同理論解釋同一現象時，甚至可能有不同結果

■ 如何選擇適切理論？

從現象開始思考理論的選擇

- (1) 事前取向，變數與理論較為貼近
- (2) 較不易被審查者質疑「兜理論」
- (3) 有興趣的現象不一定有現成理論

依研究架構尋找貼近的理论

- (1) 事後取向，變數與理論差距較大
- (2) 易被審查者質疑而要求更換理論
- (3) 理論的內容與研究架構難以一致

■ 如何訓練使用理論的能力？

- (1) 廣泛閱讀組織人管或一般管理文獻累積理論
- (2) 讀理論原文，釐清原作者最初的假定與論述
- (3) 學習套用不同的理論，解釋看到的同一現象
- (4) 學習用白話說明理論內涵，讓外行人也能懂
- (5) 廣泛蒐集同主題引用相同理論的 paper 並參考
- (6) 模仿學習作者如何陳述 / 應用理論，並非抄襲

講題 18：內疚型人格特質，組織利他導向與員工效能之關係：組織公平與同事能力之  
情境調節效果

※ 時間：

108/11/25 12:00-13:00

※ 講者：

黃瓊億

※ 摘要：

- 「內疚」在心理學被視為一種負面情緒，過往的研究多針對心理學領域進行探究，鮮少實證研究針對組織內環境，因此，本研究將探究此人格特質對員工相關動機、態度與行為的影響，並觀察出何種情境下可能會造成不同的調節行為。
- 本研究針對組織中員工面對公平與不公平的情境，以及同儕能力強與弱，共四種不同情境設定下，進行問卷調查，共發出 550 份問卷，共回收 343 份有效問卷及 39 份無效問卷，回收率 70%。研究結果顯示具有內疚傾向的個體，具有較高的組織公民行為、工作投入和領導意圖，此外，組織利他導向可作為內疚傾向在組織公民行為、工作投入和領導意圖間的中介項目。同時，在較不公平的情境中，具有內疚傾向的個體具有較高的組織公民行為和領導意圖，而在面對成員能力較弱的情境下，將具有較高的領導意圖。
- 綜上所述，本研究嘗試以內疚作為研究核心，探究此人格特質的員工相關行為與態度的影響，研究結果可以進一步增闊此特質理論的應用範圍。

講題 19：Repatriation support practices to the rescue: An integration of retention and willingness perspectives

※ 時間：

108/11/25 13:00-14:00

※ 講者：

王群孝

※ 摘要：

- Researchers and practitioners have placed less emphasis on repatriation.
- Mostly interested in how to minimize turnover level on repatriation because of its importance.
- Researchers have primarily focused on retention of repatriates as the most important objective in repatriation management, but there also remains other important indicators for repatriation success.
- Much less is known about how retention upon repatriation affects other employees' willingness to expatriate.
- Sample.  
94 HR representatives of Taiwanese MNCs, in charge of expatriate policies and practices. Recruited through a posting in an HR professional association in Taiwan; incentives provided. Reported an average expatriate size of 68.05 per corporation (SD = 109.65).
- Theoretical Implications.
  - (1) Shows higher use of development assignment led to higher levels of organizational repatriate turnover. Even in a culture (i.e., Taiwan) that is high on traditionality, MNCs cannot expect their repatriates to simply reciprocate the developmental assignments with higher retention.
  - (2) Extends previous research that has traditionally examined the direct effect of repatriation support practices and shows that the positive effect of developmental assignment on organizational repatriate turnover is context dependent such that its effects were stronger when MNCs use lower levels of repatriation support practices.
  - (3) First to demonstrate that high organizational repatriate turnover led to lower employee willingness for expatriation.
  - (4) Prior scholarship has generally considered repatriation and expatriation to be separate and unrelated events.

講題 20：探討工作自主性對組織公民行為的影響：正念與轉換型領導的調節式中介模型

※ 時間：

108/12/16 11:00-12:00

※ 講者：

高國揚

※ 摘要：

■ 研究缺口

(1) 仍有一些研究發現工作自主性與組織公民行為兩者之間，並無呈現顯著的直接關係，且前述研究成果較少探究這些機制中的某些潛在的，並有利地影響與組織公民行為的內部心理過程。

(2) 工作自主性並非在所有的組織都會產生相同的效果，工作自主性之作用效果可能存在邊界條件（boundaries）或情境適用的問題。

■ 研究目的

(1) 整合工作自主性與組織公民行為兩大文獻領域，釐清工作自主性對面向個人層次與組織層次的組織公民行為之影響效果。

(2) 援引 JD-R 模型的觀點來探討工作自主性是如何透過影響員工的心理狀態（如正念），進而影響面向個人層次和組織層次的組織公民行為。

(3) 探討了組織中的主管領導風格之作用，主要關注轉換型領導在工作自主性與正念中扮演之調節角色以及節式中介角色。

■ 研究方法

(1) 本研究採用滾雪球抽樣的方式進行網路問卷資料蒐集，以台灣地區為主要的公司的一般全職員工為受試樣本。

(2) 分兩階段進行，時間間隔 3 週。第一個階段：請部屬填答工作自主性、轉換型領導與個人背景資料。發放 371 份，有效回收 313 份（84.37%）。第二個階段：請部屬填答正念與組織公民行為。發放追蹤問卷 313 份，最終有效回收 185 份（59.11%）。採不記名作答，以確保資料隱密性。

講題 21 : Revisiting the Curvilinear Relationship between Work Engagement and Intention to Quit: The Moderating Role of Competence

※ 時間：

108/12/16 12:00-13:00

※ 講者：

謝慧賢

※ 摘要：

- 員工工作敬業的研究已受到學者們的關注與重視，許多過往研究結果皆顯示工作敬業程度較高的員工會展現出更高的任務績效與情境績效等正面的成果。然而，近來已有學者認為工作敬業並非全然會產生正面的成果，因而呼籲後續研究有必要針對工作敬業的黑暗面(dark side)進行探究。爰此，本研究旨在探討工作敬業是否會對員工產生負面的影響，具體言之，本研究認為工作敬業與員工的離職意圖兩者間可能存在曲線關係(U型曲線)，且這組曲線關係會受到個人的工作能力(competence)所調節。
- 透過問卷調查 244 位員工，本研究假設獲得支持，研究結果發現個人的工作能力會調節工作敬業與離職意圖之曲型曲線，亦即，當個人擁有較低的工作能力時，工作敬業與離職意圖呈現曲線關係；當個人擁有較高的工作能力時，工作敬業與離職意圖則呈現負向線性關係。此結果證實了對於工作能力較低的員工，過度工作敬業 (over-engagement) 確實會伴隨潛在心理成本，且會對員工造成不良影響，進而導致離職意圖升高，然而，對於工作能力較高的員工，工作敬業則會帶來正面的影響，使得員工的離職意圖降低。



講題 22：Workplace Safety: An Investigation of the Links between Job Crafting and Safety Behaviors

※ 時間：

108/12/16 13:00-14:00

※ 講者：

高國揚

※ 摘要：

■ Research Gap

(1) Few researchers have examined job crafting as important factors influencing safety behaviors.

(2) Previous studies have shown different results on the relationship between reducing demands and engagement.

(3) Person-job fit is seldom studied in the field of safety research.

■ Research Contribution

(1) This study aims to explore the link from job crafting to safety behaviors.

(2) The current study investigates the indirect effect of job crafting on safety behaviors through engagement.

(3) The current study will examine the moderating role of P-J fit.

■ Study 1

In this study, a questionnaire was released to 604 employees in Taipei MRT Engineering Bureau. The valid sample consisted of 515 full-time employees in different departments (response rate = 85%). Female participants accounted for 44.5% while male took up 55.5%.

■ Study 2

The valid sample consisted of 196 full-time employees in different departments and positions from a Taiwan company in manufacturing industries. Female participants accounted for 18.9% while male took up 81.1%. The participants' average age was 38.79.

## 講題 23 : Bayesian Statistics

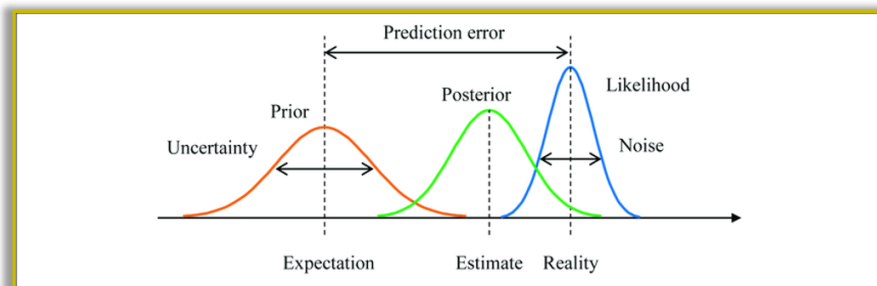
※ 時間：  
108/12/16 14:00-15:00

※ 講者：  
李澄賢

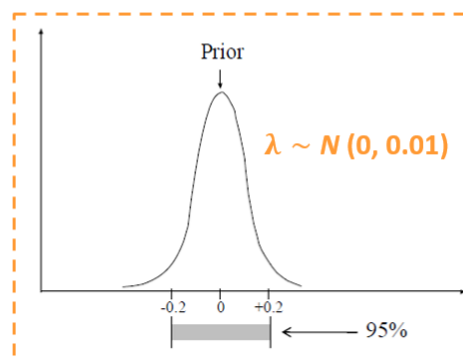
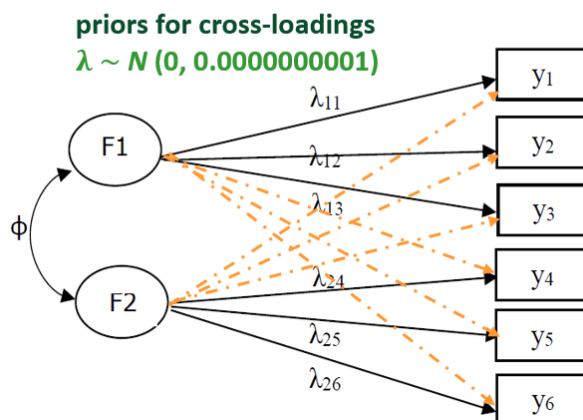
※ 摘要：

### Bayesian Statistics By implementing *Bayes's Theorem*

$$p(\theta | y = \text{data}) \propto p(y = \text{data} | \theta) p(\theta)$$

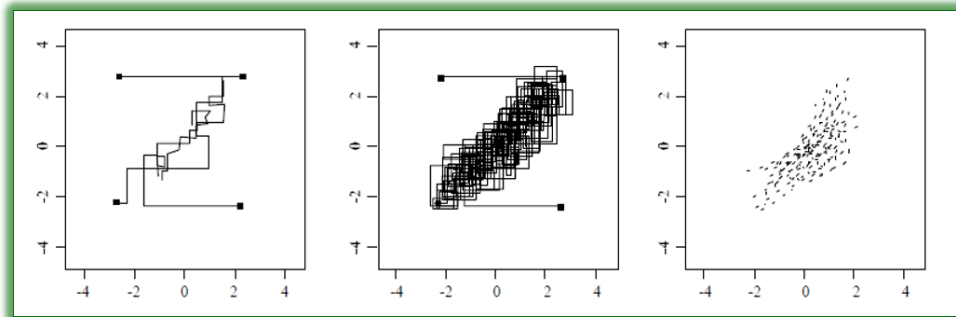


### Example : Confirmatory Factor Analysis



## Markov Chain Monte Carlo – Gibbs Sampler

Gelman et al. (p. 288, 2004): Consider a single observation  $(y_1, y_2)$  from a bivariate normally distributed population with unknown mean  $\theta = (\theta_1, \theta_2)$  and a known correlation  $\rho$ . With a uniform prior distribution on  $\theta$ , sampling from the conditional posterior distribution:



## Advantages of Bayesian Statistics

- interpretation of credibility interval (in terms of probability)
- informative prior (diffuse, noninformative, weakly informative)
- small samples (does not depend on asymptotic theory)
- complex model (nonconvergence, inadmissible solutions)
- scientific spirits of confirmatory and replicative manners

## 計畫執行心得

本研究群為首次申請，在本年度的計畫執行過程中，所有與會成員都將自己目前正在執行的研究，與其他成員共同討論，每項研究的主講人會先說明該研究的動機、過去研究缺口以及目前研究的貢獻，從討論過程中，主講人可以釐清自身在研究執行中的盲點，不會閉門造車，同時也能請教其他成員關於研究分析與理論概念建構方式。而與會者並不僅是提供意見，亦能從期刊審查人與讀者的角度，給予主講人更深入的修改建議。這樣深度的交流互動，不僅可以有助於研究者本身強化研究能量，亦能讓與會的其他碩博士班同學進行學術交流，了解各教師們之研究方向與專長，進而找出自己有興趣的研究議題。

除此之外，本研究群中，有多位成員也從計畫執行過程中，找到能相互合作的研究夥伴，並已經陸續開始正式合作，並將研究成果投稿至期刊進行審查。對於國內新進管理研究學者來說，現今國內管理學研究發展面臨考驗，如何能有效讓研究成果刊登於頂尖學術期刊，提升學術文獻之引用率，建立良好的國際研究合作關係，進而協助大學提升國際排名，都需要新進管理學者持續思考與投入。特別是目前管理學領域的頂尖學術期刊，均要求研究者必須具備多元角度視野及研究能力，僅以單一研究者的力量，若要能夠完成前述之研究，並同時兼顧校內之服務與教學品質，實有其困難度。能夠透過本次「組織行為與人力資源管理學術研究群」的計畫，有效集結多位國內管理一學門之新進研究學者，並確實能藉由互助合作的力量，相互交流彼此所累積之研究成果，發展出適合跨際的新興研究主題，提升每位學術研究群成員研究實力，整體來說，這項一年期計畫，確實能夠有效地建立研究團隊成員間信任度，並促成彼此之間的合作機會，進而提升國內管理學領域研究者之研究戰力。

整體來說，本研究群今年度執行成果，確實能提升學術研究群成員之研究戰力、學術廣度與深度，並橫向整合個人與團隊之知識。同時，成員們也透過 LINE 群組即時地共享研究資源，分享研究工作坊訊息、資料分析的作法，並能讓彼此長期耕耘具有共通性的研究主題，積極培育國內管理學領域之人才。本計畫在多間不同大學，藉由多次開放式的研討活動，邀請每位老師的指導學生共同與會，促進國內學術交流風氣，提升碩博士生對於研究的興趣。最後，本研究群能透過與海外學者 (Joanna Lin) 之交流互動，也已經鏈結跨國研究合作機會，促成研究群成員與國際學者合作，持續深化跨文化研究議題。綜上所述，本研究群確實達成其預期成果，未來也將會以此模式持續運作。