

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

工作場所中關係認同量表之發展 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 99-2410-H-004-014-
執行期間：99年08月01日至100年10月31日
執行單位：國立政治大學企業管理學系

計畫主持人：胡昌亞

計畫參與人員：博士班研究生-兼任助理人員：王豫萱

報告附件：出席國際會議研究心得報告及發表論文

公開資訊：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中華民國 101 年 01 月 31 日

中文摘要：組織內對偶關係以部屬與主管間最為重要，而兩造雙方如何以此關係定義自己，是目前研究關注的焦點，但目前關係認同的概念發展尚未成熟，故未有合宜的量表可供使用，本研究欲發展並檢驗主管部屬關係認同的信效度，與相關效標間之關聯性，結果顯示主管及部屬的關係認同，會與對部屬與對主管的信任具正相關，且與兩方的角色完成度亦有關聯性，而部屬的關係認同會與 LMX 及組織承諾具有正相關。並進一步討論可能的管理意涵以及研究限制。

中文關鍵詞：關係認同、信任、角色完成度、 LMX、組織承諾

英文摘要：The dyadic relationship between supervisor and subordinate is most important in organization. Previous research focused on that how people define themselves through this relationship. However, the construct and measurement development of relational identification has not matured nowadays. The present study tried to develop and test the reliability and construct validity of relational identification scale. Our results also showed that the relational identification of supervisor and subordinate positively related to trust and role fulfillment. Moreover, the relational identification of subordinate positively related to LMX and organizational commitment. This study also discussed theoretical and practical implications of these findings.

英文關鍵詞：Relational identification, Trust, Role fulfillment, LMX, Organizational commitment

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

工作場所中關係認同量表之發展

計畫編號：NSC 99-2410-H-004-014-

執行期限：99 年 08 月 01 日至 100 年 10 月 31 日

主持人：胡昌亞 國立政治大學企業管理學系副教授

計畫參與人員：王豫萱 國立政治大學企業管理研究所博士生

一、中英文摘要

摘要

組織內對偶關係以部屬與主管間最為重要，而兩造雙方如何以此關係定義自己，是目前研究關注的焦點，但目前關係認同的概念發展尚未成熟，故未有合宜的量表可供使用，本研究欲發展並檢驗主管部屬關係認同的信效度，與相關效標間之關聯性，結果顯示主管及部屬的關係認同，會與對部屬與對主管的信任具正相關，且與兩方的角色完成度亦有關聯性，而部屬的關係認同會與 LMX 及組織承諾具有正相關。並進一步討論可能的管理意涵以及研究限制。

關鍵詞：關係認同、信任、角色完成度、LMX、組織承諾

Abstract

The dyadic relationship between supervisor and subordinate is most important in organization. Previous research focused on that how people define themselves through this relationship. However, the construct and measurement development of relational identification has not matured nowadays. The present study tried to develop and test the reliability and construct validity of relational identification scale. Our results

also showed that the relational identification of supervisor and subordinate positively related to trust and role fulfillment. Moreover, the relational identification of subordinate positively related to LMX and organizational commitment. This study also discussed theoretical and practical implications of these findings.

Keywords : Relational identification, Trust, Role fulfillment, LMX, Organizational commitment

二、文獻探討與研究結果

組織中的認同 (identification) 概念一直受研究者重視 (Ashforth, Harrison, & Corley, 2008; Riketta, 2005)。其指個體與特定群體 (包含組織或工作團隊) 或角色間的連結程度，主要影響個體思考、感覺及行為，並解釋個體如何與特定對象產生一致性感受 (Ashforth et al., 2008; Ashforth & Mael, 1989; Sluss & Ashforth, 2007, 2008)。由於認同會影響個人工作態度與行為，故此構念在探討組織成員心理歷程的相關研究中，扮演著重要角色 (Ashforth et al., 2008)。

個體的認定 (identity) 會受不同層次因素影響 (Ashforth et al., 2008)，包含個人 (personal)、關係 (relational) 層

次與集體 (collective) 層次因素 (Brewer & Gardner, 1996; Sluss & Ashforth, 2007, 2008)。儘管個人認定有不同層次來源，但 Sluss 與 Ashforth (2007) 認為過往的研究僅著重個人與集體層次因素，卻忽略工作場域中人際關係層次的影響。由於人我兩方的互動是組織中重要的人際互動模式，因此 Sluss 與 Ashforth (2007) 進一步提出關係認定 (relational identity) 與關係認同 (relational identification) 的概念，並且試圖以組織中主管部屬關係的關係認定與認同為例，討論關係認同與關係認定在組織行為中的意涵。

根據 Sluss 與 Ashforth (2007) 之定義，關係認定是個人角色關係的本質，說明了角色占有者 (role occupant) 彼此如何扮演他們相對應的角色，而關係認同是個人願意利用給定的角色關係來定義自我的程度 (Sluss & Ashforth, 2007)，但兩者在實務應用的重要性有所不同。因為關係認定的主要內涵是角色關係的本質，所以是屬於個人獨特的認知，並會受個體過去經驗與知識所左右，因此相較於認同的概念是較難以操弄改變的。同時在組織認同的文獻中也發現，認同感的差異會影響部屬工作態度與表現，顯示出認同此概念相較於認定更具有實務意涵。故 Sluss 與 Ashforth (2007) 認為在釐清關係層次的認定與認同對個體的影響時，可以先從個體的關係認同出發，並於相關研究成果累積至一定的基礎後，再進一步討論不同個體所認知的角色關係本質。有鑑於此，本研究將著重在發展關係認同量表的內涵。

此外，Sluss 與 Ashforth (2007) 也建議同時在發展關係認同的測量工具時，可以從組織中較常見、較重要的人際關係著手，例如由發展主管部屬關係認定

量表開始進行。這是因為工作場所中主管與部屬的關係，是組織中最常見且密切的一種關係形式，且部屬不論是在執行業務或是接受績效考核等活動，皆與其直屬主管有關。因此，對部屬而言，在組織中定義自我的方式應會深受其主管部屬關係之影響。此外，部屬與主管的關係認同，也可能會藉由社會影響或個人的認知歷程，進而影響到部屬對於組織的認同感受 (Sluss & Ashforth, 2008)。因此從了解組織內部屬間關係內涵的觀點來看，針對主管部屬關係認同進行深入討論，的確有其必要性。

儘管研究者已指出關係認同對部屬工作態度與行為的重要性，也試圖說明關係認同與組織認同會如何有所交集 (Sluss & Ashforth, 2007, 2008)，但目前並無相關實證研究加以探討或驗證。其中最主要的原因是研究者尚未發展出關係認同的測量工具。由於對偶關係是組織中人際互動的基本單位，且可能是個人層次認同與集體層次認同之橋樑 (Sluss & Ashforth, 2007, 2008)，因此，若能考量關係認同對部屬工作態度與行為的影響，將能幫助我們對於影響部屬工作態度與行為之心理歷程有更完整的理解，故發展關係認同的量表有其必要性。

由於關係認同與其他層次認同概念最大的差異，在於關係認同是個體願意用給定的角色關係來定義自我的程度，例如：一位部屬對其主管部屬關係認同的程度，是指該部屬願意以該段主管部屬關係來定義自我的程度，而非該部屬願意以其主管所展現的一些行為或態度等來定義自我的程度。雖然 Sluss 與 Ashforth (2007) 指出一種量表發展的可能方式，是改編既有的社會或組織認同量表 (Kreiner & Ashforth, 2004; Mael &

Ashforth, 1992)，並將評量工具的目標對象由特定群體轉換成一段關係。故本研究發展關係認同量表的過程，將依循 Sluss 與 Ashforth (2007) 的建議，並檢驗其信效度。

總結來說，組織中的關係認同對部屬工作態度與行為應有深遠的影響 (Sluss & Ashforth, 2007, 2008)，而組織中的主管部屬關係對部屬而言皆為關鍵的角色關係，因此值得針對此兩類關係進行關係認同量表之發展。因此本研究的主要目的有以下兩點：第一，依循過往研究所提出的關係認同構念，發展出主管部屬關係認同量表；第二，檢驗主管部屬關係認同的效標關聯效度。

相關效標變項

由於關係認同的概念是個人會願意用某段關係來定義自我的程度，因此反應出這段關係對於個體的重要性，且關係認同也代表個體願意與這段關係有所聯結。因此在主管與部屬的關係中，當雙方認同此段關係時，應該會較留意彼此的工作態度與行為，或是對此段關係中的個人產生正向的態度，因此本研究選擇與主管部屬間關係較為密切之變項作為效標，例如：信任與 LMX (Henderson, Liden, Glibkowski, & Chaudhry, 2009; Scandura & Pellegrini, 2008; Zhou & Schriesheim, 2009)，以及角色完成度 (role fulfillment) 與組織承諾 (Dawley, Stephens, & Stephens, 2005)。根據本研究的推論，主管及部屬關係認同，應分別與主管對部屬信任及部屬對主管信任具有高相關，而反之則相關較低，且與角色完成度具有較高的相關。此外，部屬關係認同亦會與 LMX 及組織承諾具有高度關聯性。

總結來說，組織中的人際互動最小的單位就是對偶關係，因此個人對與所處關係的認同程度 (關係認同) 對個人工作態度與行為應有顯著的影響，雖然關係認同的概念在組織行為的文獻中日益受到重視，但由於關係認同量表並未完整發展，因此無法對關係認同進行實證研究。有鑑於此，本研究計畫欲根據 Sluss 與 Ashforth (2007, 2008) 對關係認同之定義，發展組織內重要關係的關係認同量表 (主管部屬關係認同量表)，以回應目前關係認同上文獻上的缺口。

研究方法與結果

本研究目的為建構主管部屬關係認同量表，參考 Hinkin (1998) 建議的流程。首先為題項形成 (item generation)，此步驟依 Sluss 與 Ashforth (2007, 2008) 的定義，彙整 Ashforth 等人 (Kreiner & Ashforth, 2004; Mael & Ashforth, 1992) 編制的組織認同量表，將認同對象更換為主管部屬關係，以確保題項內容合理且有效反應兩類關係認同內涵。其次為問卷調查 (questionnaire administration)，以下將說明研究對象、程序與工具。

研究一

研究對象與程序

研究一以全職工作者為樣本，目的為確認主管與部屬關係認同的構念是否具有構念效度。此階段採用匿名問卷方式以避免填答者受主管的影響，同時於受試者填答後致贈禮券以答謝。共收集主管與部屬對偶樣本 135 對，在背景方面，主管平均年齡為 41.71 歲 (標準差 = 7.71 歲)，男性佔 51.1%，在目前公司的平均年資為 10.59 年 (標準差 = 7.74 年)，其中基層主管佔 42.3%，中

階主管佔 30%，而其餘樣本為高階主管。部屬的平均年齡為 34.4 歲（標準差 = 8.44 歲），男性佔 30.1%，在目前公司的平均年資為 6.96 年（標準差 = 6.99 年），現場人員佔 4.8%，一般部屬佔 78.3%，其餘為基層主管。

研究工具

關係認同。本研究參考彙整 Ashforth 等人 (Kreiner & Ashforth, 2004; Mael & Ashforth, 1992) 編制的組織認同量表，將認同對象更換為主管部屬關係，共包含 6 題，分別為：「1. 當有人批評我與我主管的關係時，我會覺得好像我自己被侮辱了」、「2. 我很在意別人對我與我主管的關係的看法」、「3. 當我跟別人談論我與我主管的關係時，我會用「我們」來稱呼我與我主管的關係，而非用「他們」」、「4. 我與我主管的關係的成功就是我的成功」、「5. 當有人稱讚我與我主管的關係時，我會覺得與有榮焉」、「6. 如果有媒體的報導批評我與我主管的關係時，我會感到羞愧」，以 Likert 五點量尺施測。

信任。本研究採用近期 Scandura 與 Pellegrini (2008) 所發展的信任量表，此量表針對主管與部屬間關係，評斷對方是否受到自己的信任，為單一向度共 15 題，以 Likert 五點量尺施測，例題如：「我想我可以準確地預測他(她)會做什麼」。在本研究中，主管樣本之內部一致性為.90，部屬樣本的內部一致性為.91，顯示此工具在本研究中具有良好信度。

角色完成度。本研究參考 Dawley 等人 (2005) 的方式改編而成，為單一向度共 3 題，包含：「我的主管（這位部屬）有履行身為一個主管（部屬）的義務」、「我的主管（這位部屬）有盡到一個主

管（部屬）應有的責任」、「我主管（這位部屬）的行為符合一位主管（部屬）的角色」，以 Likert 五點量尺施測。在本研究中，主管樣本之內部一致性為.88，部屬樣本的內部一致性為.89。

LMX。本研究採 Graen 與 Uhl-Bien (1995) 所編制的量表，此測量為部屬評量主管與其的關係品質，為單一向度共 7 題，以 Likert 五點量尺衡量，例題如：「一般來說，我很清楚我的主管是否滿意我的工作表現」。在本研究的內部一致性為.83。

組織承諾。本研究採用近期 Cheng 等人 (2003) 所發展的量表，此量表為部屬評量自身對於組織的承諾，為單一向度共 5 題，以 Likert 七點量尺施測，例題如：「只要能繼續留下來，這個組織讓我做什麼工作都可以」。在本研究的內部一致性為.87。

資料分析

根據 Hinkin (1998) 所建議的問卷編制流程，第三步驟為初步資料縮減 (initial item reduction)，本研究採用 SPSS 18.0 進行探索因素分析 (EFA)，同時進行內部一致性檢驗。而第四步驟為確認性因素分析 (CFA)，本研究採用 LISREL 8.02 進行。第五步驟則為檢驗關係認同構念與效標關聯效度。

研究結果

分析結果顯示，在部屬樣本方面，以探索性因素分析進行題項因素結構確認，利用 PROMAX 斜交轉軸後，發現題項間可清楚被區分為兩個因素。其中，題項 1、2、6 題為因素一（因素負荷量介於：.66~.87），題項 3、4、5 為因素二（因素負荷量介於：.63~.84），兩因

素之間相關為.38，顯示為中度相關，累積解釋變異量為 63.16%，顯示關係認同概念應有兩個次構面。重新審視題項內容後，將因素一命名為：負向評價（內部一致性為.69），因素二命名為：正向評價（內部一致性為.68），整體量表之信度為.74。進一步以主管樣本進行驗證性因素分析，結果顯示各項適配度指標皆為良好($\chi^2_{(15)} = 191.18, p = .53, NNFI = 1.01, CFI = 1.0, GFI = .98, SRMR = .04, RMSEA = .00$)，同時兩個因素的內部一致性分別為.78 與.63，整體量表之信度為.76。

在相關分析方面，整體主管關係認同與兩個次面向，皆與主管對部屬信任具有顯著正向關聯性 ($r = .35, p < .01; r = .31, p < .01; r = .29, p < .05$)，而與部屬對主管信任無顯著關聯性 ($r = -.04, p = .70; r = -.05, p = .66; r = .02, p = .88$)，顯示具有區別效度。而整體部屬關係認同與正向評價此次面向，皆與部屬對主管信任具有顯著正向關聯性 ($r = .40, p < .01; r = .51, p < .01$)，而負向評價此次面向則與部屬對主管信任不具顯著關聯性 ($r = .18, p = .11$)，同時，整體部屬關係認同與負向評價此次面向，也與主管對部屬信任有顯著關聯性 ($r = .26, p < .05; r = .30, p < .05$)，但正向評價此次面向與主管對部屬信任則不具顯著關聯性 ($r = .14, p = .22$)。同時，主管關係認同中的正向評價，與部屬角色完成度具有顯著正向關聯性 ($r = .23, p < .01$)，而整體部屬關係認同與正向評價次向度，與主管角色完成度具有顯著正向關聯性 ($r = .39, p < .01; r = .47, p < .01$)。最後，整體部屬關係認同及兩個次向度與 LMX 皆有顯著正向關聯性 ($r = .46, p < .01; r = .32, p < .01; r = .46, p < .01$)，

而整體部屬關係認同及負向評價次向度與組織承諾皆有顯著正向關聯性 ($r = .26, p < .05; r = .28, p < .05$)。

在效標關聯效度方面，在分別控制主管與部屬的年齡、性別、與職級後，整體主管關係認同與兩個次面向對主管對部屬信任具有顯著正向關聯性 ($\beta = .46, p < .01; \beta = .36, p < .01; \beta = .44, p < .05$)，而整體部屬關係認同與正向評價此次面向，與部屬對主管信任具有顯著正向關聯性 ($\beta = .40, p < .01; \beta = .50, p < .01$)，其結果與相關分析一致。而員工角色完成度對整體主管關係認同與正向評價此次面向，有顯著正向關聯性 ($\beta = .25, p < .05; \beta = .27, p < .05$)，而主管角色完成度對整體員工關係認同與正向評價此次面向，有顯著正向關聯性 ($\beta = .38, p < .01; \beta = .47, p < .01$)。最後，整體部屬關係認同及兩個次向度與 LMX 皆有顯著正向關聯性 ($\beta = .50, p < .01; \beta = .48, p < .01; \beta = .34, p < .01$)，而整體部屬關係認同及負向評價次向度與組織承諾皆有顯著正向關聯性 ($\beta = .30, p < .05; \beta = .27, p < .05$)。

由於信度較差，故本研究重新收集樣本，以確立關係認同概念的穩定度。

研究二

研究對象與程序

此階段同樣針對已擁有正式工作之全職工作者進行施測，施測過程與篩選受試者條件皆與預試相同，且此階段將同時收集效標變項。刪除無效樣本後，可分析之樣本數共 221 人，平均年齡為 27.7 歲（標準差 = 4.14 歲），男性佔 46.2%，在目前公司的平均年資為 2.19 年（標準差 = 2.23 年），其中一般職員

佔 83.7%，中階主管佔 9.5%，而其餘 6.8% 為專業人士。

資料分析

此階段採用 SPSS 18.0 進行內部一致性檢驗，並採用 LISREL 8.02 進行確認性因素分析 (CFA)。

研究結果

驗證性因素分析結果顯示各項適配度指標皆為良好 ($\chi^2_{(15)} = 713.149, p = .01$, NNFI = .97, CFI = .98, GFI = .97, SRMR = .03, RMSEA = .08)，同時兩個因素的內部一致性分別為.77 與.87，整體量表之信度為.87。

三、討論

根據本研究結果顯示，關係認同應包含兩個向度，包含正向評價與負向評價，其中正向的部分較著重於此關係越好，會讓個體同樣感到光榮，而負向的部分則是當關係受到質疑或批評時，個體是否會感到不舒服。而從兩個研究樣本的結果，發現此二向度頗為穩定，同時，雖然研究一信度指標不佳(小於.70)，但研究二的信度指標顯示當提升樣本數時，信度會相對提升，因此顯示本研究的因素結構與信效度均可接受。

此外，本研究發現主管與部屬的關係認同，會與對對方的信任有正向關聯性，顯示在一段關係中，當認同程度越高時，對對方會更為信任，然而有趣的是員工在負向評價方面的關係認同，並不會與對主管的信任具有關係，僅有正向評價的認同會具有效果，同樣的狀況也顯示在主管與部屬的角色完成度中，當主管的角色完成度越高時，部屬對其整體關係認同或正向評價關係認同越高，

而員工的角色完成度越高時，主管對其整體關係認同或正向評價關係認同越高，但兩者在負向評價關係認同中皆不具效果。此現象與 Cialdini 等人 (1976) 所提出的沾光效應 (bask in reflected glory, BIRGing) 不謀而合，Cialdini 等人 (1976) 主張個體會因為關係他人的表現較好，而較願意與此人拉近關係，以提升自我評價，而當對方並未滿足其角色期望時，則產生了疏遠效應 (cutting off reflected failure, CORFing)，藉由疏遠雙方的距離達到自我保護的效果 (Wann, Hamlet, Wilson, & Hodges, 1995)。最後，部屬對於主管的關係認同，也與 LMX 及組織承諾等重要的員工個人態度變項有關，因此顯示關係認同的程度，對於員工具有重要影響。

四、計畫結果自評

本研究以過往研究為基礎，除了提出關係認同應該具有不同向度外，也檢驗了主管與部屬關係間可能的效標，並獲得頗為有趣的結果。整體而言，此研究結果，能增進組織內不同層次的認同研究的豐富性，而聚焦於主管與部屬間關係對於兩方自身的影響，不同於 LMX 僅討論關係品質好壞與否，同時也進一步確認在組織中，自我概念確實會受到與重要他人間關係的影響，對於理論應具有一定程度之貢獻。在實務方面，本研究發現角色完成度與不同向度的關係認同具有不同關聯性，由於主管部屬關係通常是一種正式關係，並且主管往往具有較高的職權 (authority)，能夠指派部屬任務或評定其績效，同時具有控制監督的責任 (Cole, 2004; Evans, 2004)，因此關係較偏向利益的成分，當對方能讓自己有較好的評價時，往往就會越願

意與其互動或拉近關係，此部分真實地呈現實務現象。

以下提出本研究現階段的限制，由於樣本已設定為對偶資料，要收集二階段資料仍為困難，因此本研究目前仍僅採用同一時間點之橫斷資料，但由於關係可能會因時間改變而有所不同，因此未來應以縱貫設計進一步確立變項間之關聯性。此外，本研究在研究一的樣本數較少，因此可能是導致信度不佳的原因之一，未來研究時應盡可能再提升樣本數。

五、參考文獻

- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management, 34*(3), 325-374. doi: 10.1177/0149206308316059
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20-39.
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this "We"? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*(1), 83-93.
- Cheng, B. S., Jiang, D. Y., & Riley, H. J. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in Chinese context: Proximal hypothesis or global hypothesis? *Journal of Organizational Behavior, 24*, 313-334.
- Cialdini, R. B., Borden, R. J., Thorne, A., Walker, M. R., Freeman, S., & Sloan, L. R. (1976). Basking in reflected glory: Three (football) field studies. *Journal of Personality and Social Psychology, 34*, 366-375.
- Cole, G. (2004). *Management theory and practice* (6th ed.). London: Gerldine Lyons.
- Dawley, D. D., Stephens, R. D., & Stephens, D. B. (2005). Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers: Chamber of commerce board members and role fulfillment. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 511-525.
- Evans, D. (2004). *Supervisory management: principles and practice* (5th ed.). London: Thomson learning.
- Graen, G., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange theory of leadership over 25 Years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly, 6*(2), 219-247.
- Henderson, D. J., Liden, R. C., Glibkowski, B. C., & Chaudhry, A. (2009). LMX differentiation: A multilevel review and examination of its antecedents and outcomes. *The Leadership Quarterly, 20*(4), 517-

- 534.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods, 1*(1), 104-121.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 25*(1), 1-27.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*(2), 103-123.
- Ricketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 66*(2), 358-384.
- Scandura, T. A., & Pellegrini, E. K. (2008). Trust and leader-member exchange (LMX): A closer look at relational vulnerability. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 15*(2), 101-110.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2007). Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review, 32*(1), 9-32.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2008). How relational and organizational identification converge: Processes and conditions. *Organization Science, 19*(6), 807-823. doi: 10.1287/orsc.1070.0349
- Wann, D. L., Hamlet, M. A., Wilson, T., & Hodges, J. A. (1995). Basking in reflected glory, cutting off reflected failure, and cutting off future failure: The importance of identification with a group. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 23*, 377-388. doi: 10.2224/sbp.1995.23.4.377
- Zhou, X. T., & Schriesheim, C. A. (2009). Supervisor-subordinate convergence in descriptions of leader-member exchange (LMX) quality: Review and testable propositions *The Leadership Quarterly 20*(6), 920-932

出席國際學術會議心得報告

計畫編號	NSC 99-2410-H-004-014
計畫名稱	工作場所中關係認同量表之發展
出國人員姓名	胡昌亞
服務機關及職稱	國立政治大學企業管理學系
會議時間地點	June 30 – July 3, 2011, Istanbul-Turkey
會議名稱	International Association for Cross-Cultural Psychology Regional Conference 2011 (IACCP 2011)
發表論文題目	1. Hu, C. , Cheng, Y. N., & Chien, S. W. (2011, July). Mentor Functions and Protégé Knowledge Sharing 2. Yang, C., Hu, C. , & Lin, C. (2011, July). Mentoring as a Means that Mentors Socialize Protégés

一、參加會議經過

六月三十日至七月三日期間，參與多場會議議程，並與相關領域的學者交流。瞭解跨文化研究之相關議題與研究趨勢。此外，會議期間分別以口頭電子報告與壁報方式報告所入選之會議論文。也在報告過程中與國外學者交流意見，了解目前相關學者對於本人研究的觀點。

二、與會心得

六月三十日至七月三日共四天參與議程或報告會議論文，使本人瞭解以跨文化研究議題之重要趨勢與重要，並且思考如何將跨文化議題與本人原有的研究重心加以結合，包括：師徒制度、情緒以及領導領域等，對於本人未來的研究規劃有相當的啟發。此外，透過參與會議議程與活動，能有機會與國內外優秀的研究學者交流與互動，也使本人受益良多。

國科會補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2012/01/29

國科會補助計畫	計畫名稱: 工作場所中關係認同量表之發展
	計畫主持人: 胡昌亞
	計畫編號: 99-2410-H-004-014- 學門領域: 人力資源管理
無研發成果推廣資料	

99 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：胡昌亞		計畫編號：99-2410-H-004-014-				計畫名稱：工作場所中關係認同量表之發展	
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數（含實際已達成數）	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（本國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		
國外	論文著作	期刊論文	0	1	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	1	100%		
		專書	0	0	100%	章/本	
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（外國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	1	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		

<p>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。)</p>	<p>無</p>
--	----------

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科 教 處 計 畫 加 填 項 目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	0	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	0	

國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

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，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表 未發表之文稿 撰寫中 無

專利： 已獲得 申請中 無

技轉： 已技轉 洽談中 無

其他：（以 100 字為限）

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（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）（以 500 字為限）

本研究以過往研究為基礎，除了提出關係認同應該具有不同向度外，也檢驗了主管與部屬關係間可能的效標，並獲得頗為有趣的結果。整體而言，此研究結果，能增進組織內不同層次的認同研究的豐富性，而聚焦於主管與部屬間關係對於兩方自身的影響，不同於 LMX 僅討論關係品質好壞與否，同時也進一步確認在組織中，自我概念確實會受到與重要他人間關係的影響，對於理論應具有一定程度之貢獻。在實務方面，本研究發現角色完成度與不同向度的關係認同具有不同關聯性，由於主管部屬關係通常是一種正式關係，並且主管往往具有較高的職權（authority），能夠指派部屬任務或評定其績效，同時具有控制監督的責任（Cole, 2004； Evans, 2004），因此關係較偏向利益的成分，當對方能讓自己有較好的評價時，往往就會越願意與其互動或拉近關係，此部分真實地呈現實務現象。

以下提出本研究現階段的限制，由於樣本已設定為對偶資料，要收集二階段資料仍為困難，因此本研究目前仍僅採用同一時間點之橫斷資料，但由於關係可能會因時間改變而有所不同，因此未來應以縱貫設計進一步確立變項間之關聯性。此外，本研究在研究一的樣本數較少，因此可能是導致信度不佳的原因之一，未來研究時應盡可能再提升樣本數。