

針對「個人-組織適配對幸福感與留任意願的影響：叛逆行為的中介效果與 LMXSC 的調節效果」進行重點摘要整理。

本篇論文旨在探討叛逆行為與個人-組織適配、幸福感、留任意願和 LMXSC 間的關聯性。

## 一、研究變項

- (一) 自變數：個人-組織適配 (X)
- (二) 中介變項：叛逆行為 (Me)
- (三) 調節變數：LMXSC (Mo)
- (四) 依變數：幸福感 (Y1) 和 留任意願 (Y2)
- (五) 控制變數：員工職務高低、性別和服務年資等個人人口統計變項

## 二、研究假設

假設 1：員工的「個人-組織適配」知覺反應會正向影響其「叛逆行為」的展現。  
亦即，當組織中成員的「個人-組織適配」知覺反應愈高，其「叛逆行為」的反應也會隨之提高。反之，則其「叛逆行為」的反也會隨之降低。

假設 2：組織中成員對叛逆行為的展現行為愈高，幸福感的知覺反應也會隨之提高。

假設 3：組織中成員的「叛逆行為」行為表現愈高，留任意願也會愈高。

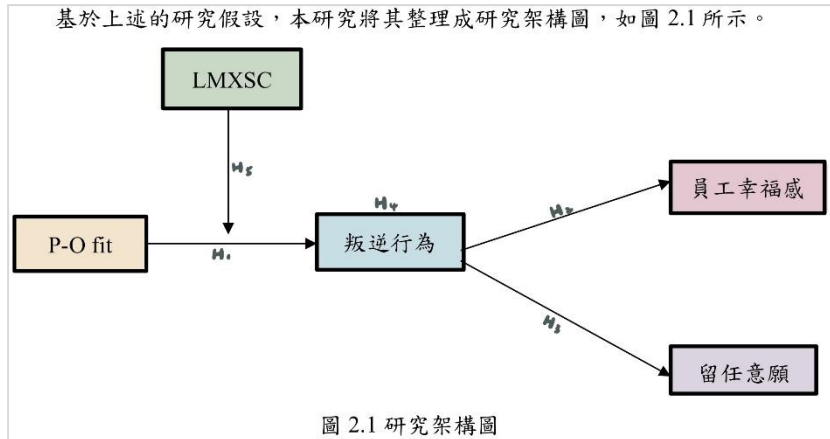
假設 4：「叛逆行為」具有中介變數的作用。

假設 4.1 在「個人-組織適配」對「員工幸福感」的影響影響關係中，是透過「叛逆行為」所造成的。

假設 4.2 在「個人-組織適配」對「員工留任意願」的影響影響關係中，是透過「叛逆行為」所造成的。

假設 5：LMXSC 在「個人-組織適配」對「叛逆行為」的影響關係中具有正向的調節作用。亦即，當「個人-組織適配」對「叛逆行為」的影響關係程度高時，LMXSC 會產生更明顯的提升作用；而當「個人-組織適配」對「叛逆行為」的影響關係程度低時，LMXSC 會產生當 LMXSC 分數愈高的時候，「個人-組織適配」對「叛逆行為」的關係愈強。

### 三、研究架構



### 四、資料蒐集方式

- 採二階段之主管部屬配對方式蒐集資料。
- 第一階段，員工填寫個人-組織適配 (X) 與 LMXSC (Mo) 二項變數的問卷，主管(組織)填寫個人-組織適配 (X) 變數問卷。
- 第二階段，部屬填寫叛逆行為 (Me)、幸福感 (Y1) 及留任意願 (Y2) 三項變數的問卷。
- 有效配對主管 79 份，員工 316 份。
- 量表採李克特六點量表計分方式。

### 五、分析方法

#### (一) 樣本特性分析

檢驗樣本是否呈常態分配。

#### (二) 驗證性因素分析 (CFA) 與區辨效度

- 以檢查各題項的 AVE 來判斷收斂效度

$$AVE = \frac{[(\lambda_{x1})^2 + (\lambda_{x2})^2 + (\lambda_{x3})^2 + \dots + (\lambda_{xn})^2]}{[(\lambda_{x1})^2 + (\lambda_{x2})^2 + (\lambda_{x3})^2 + \dots + (\lambda_{xn})^2] + (\delta_1 + \delta_2 + \dots + \delta_n)}$$

- 信度

$$CR = \frac{[\lambda_{x1} + \lambda_{x2} + \lambda_{x3} + \dots + \lambda_{xn}]^2}{(\lambda_{x1} + \lambda_{x2} + \lambda_{x3} + \dots + \lambda_{xn})^2 + (\delta_1 + \delta_2 + \dots + \delta_n)}$$

- 透過 SEM 來判斷區辨效度，區辨效度為 AVE 與構面之間的相關。

### (三) 相關分析

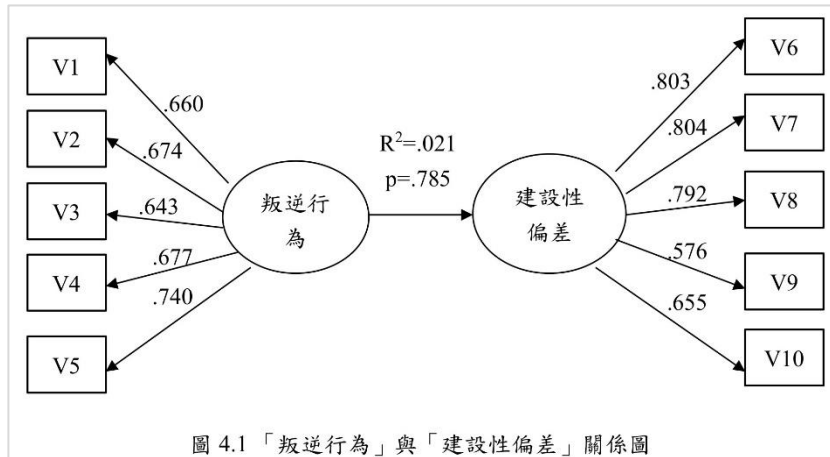
以皮爾森積差相關分析檢驗各研究變項間的相關程度。

### (四) 複迴歸分析

運用多元線性迴歸分析檢驗 X 對 Me、Y1、Y2 的直接影響關係。

## 六、結果與分析

### (一) 叛逆行為與建設性偏差行為



→認為叛逆行為和建設性偏差行為間存在差異。

### (二) 相關、共線性和 CMV 的檢驗

- 變數間相關性檢驗

表 4.2 研究變數間相關係數整理表

研究變項	mean	SD	EPOF	LB	LMXSC	WB	IS
EPOF	4.391	.956	(.817)				
LMXSC	4.391	.877	.406**	(.841)			
LB	5.129	.851	.234**	.290**	(.830)		
WB	4.541	.986	.554**	.460**	.238**	(.844)	
IS	4.552	1.001	.545**	.543**	.251**	.696**	(.824)

1. EPOF表「員工填個人-組織適配」；LB表「叛逆行為」；IS表「留任意願」；LMXSC表「主管部屬交換關係之社會比較」；WB表「員工幸福感」

2. \*\* p<.01

從表4.1中發現，員工「個人-組織適配」和「幸福感」、「留任意願」；「幸福感」和「留任意願」之間的相關性高（「相關係數」介於.545~.696之間），雖然學者認為「相關係數」≥.7以上時會帶來共線性的問題（Berry & Feldman, 1985; Giacalone, Panarello, & Mattered, 2018; Vatcheva, Lee, McCormick, & Rahbar, 2016）。為避免共線性問題的產生，我們遵循學者的檢驗項目進行檢查。

- 變數間共線性檢驗：共線性是在檢驗解釋變數之間是否資訊重疊，在這篇論文中所使用的變數共線性問題影響不大。
- CMV 事後檢驗：採 Harman' s 單因子檢驗，在這篇論文中 CMV 問題影響不大。

### (三) 直接效果的檢驗

表 4.4 變數之間直接效果整理

	Step 1. 對 Me 的預測		DV Step 2. 對 Y 的預測		
	Model-1	Model-2 Me 叛逆行為	Model-3	Model-4 Y1 幸福感	Model-5 Y2 留任
Control variable					
性別	-.051	-.059	.140*	.152**	.150**
年資	.104	.121*	.010	-.015	-.044
職務別-表對變異	.085	.083	.077	.057	.047
IV					
P-O fit 叛逆行為		.242***		.244***	.260****
R <sup>2</sup>	.018	.076***	.022	.081***	.088***
△R <sup>2</sup>		.064		.058	.066
F	1.874	6.399***	2.383	6.842***	7.458***
	* p<.05 ** p<.01 *** p<.001				

→先對 Me 預測(分別檢驗 X 對 Me 的影響)，再對 Y 預測(Me 對 Y1 和 Y2 的影響)。由表 4.4 可知直接效果皆正向且顯著，故研究假設 2 與 3 都成立。

#### (四) 中介效果的檢驗

關於中介效果的檢驗，雖然Baron & Kenny (1986) 指出，必須在X對Y、X對M、M對Y三個條件下都達到顯著的情況，才會檢驗中介效果是否存在。但是後續學者則認為太嚴苛，如MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West, & Sheets (2002)、MacKinnon, Fairchild, & Fritz (2007) 相繼認為X對M、M對Y達顯著的影響就可能存在中介效果。因此，我們遵循MacKinnon et al. (2002) 和 MacKinnon et al. (2007) 等學者的建議進行中介效果檢驗。並將中介效果整理如表4.5。

表 4.5 中介效果整理

	Model-1	Model-2 LB	Model-3 WB	Model-4 IS
Control variable				
性別	.140*	.119*	.126**	.125**
年資	.010	.048	.063	.003
職務別	.077	.073	.034	.053
IV				
P-O fit		.552***	.524***	.509***
Mediator				
LB			.115*	.135**
R <sup>2</sup>	.022	.326***	.338***	.330***
△R <sup>2</sup>		.304	.316	.308
F	2.383	37.554***	31.657***	30.470***
Bootstrapping = 5,000				
路徑		$\beta$	95%[CI]	
P-O fit → LB → WB		.130*	[.009, .246]	
P-O fit → LB → IS		.154*	[.022, .288]	
* p<.05 ** p<.01 *** p<.001				
註：P-O fit 表「個人-組織適配」；LB表「叛逆行為」；WB表「員工幸福感」；IS表「留任意願」				

→叛逆行為只有部分中介。

(五) 調節效果的檢驗

表 4.6 調節效果整理

	「叛逆行為」		
	Model-1	Model-2	Model-3
Control variable			
性別	-.051	-.092	-.088
年資	.085	.077	.058
職務別	.104*	.100	.099
IV & moderator			
P-O fit		.145*	.137*
LMXSC		.239***	.190**
P-O fit x LMXSC		沒有交互作用項	.142* 加入交互作用項顯著
R <sup>2</sup>	.018	.122***	.139***
△R <sup>2</sup>		.105	.121
F	1.874	8.644***	8.345***

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

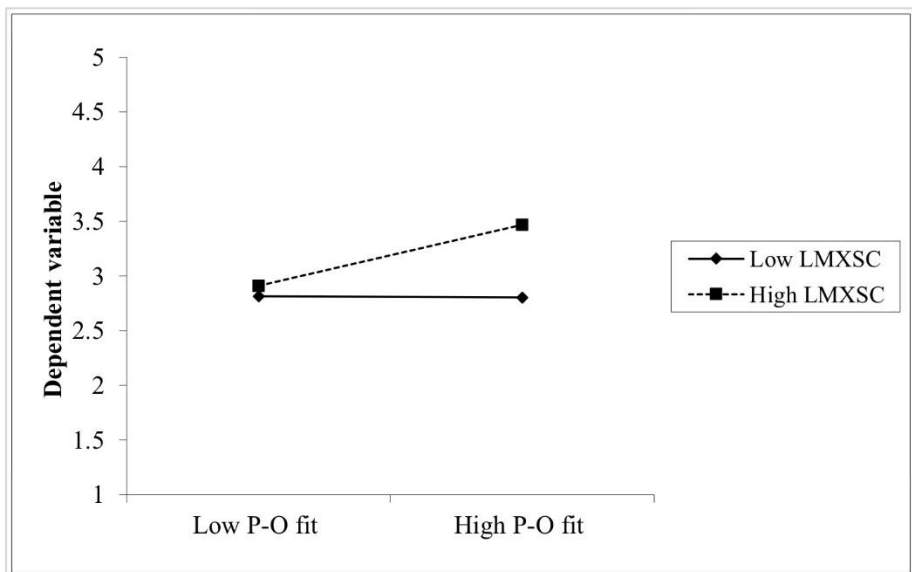


圖 4.6 LMXSC 調節效果圖

→調節效果在低度向下社會比較行為中的調節作用呈現較緩和的直線；而在高度向下比較行為的調節作用則呈陡升的直線，表示高向下關係中的調節作用較大，故研究假設 5 成立。