员工偏差行为之跨层次分析
李宇青、吳孟玲

摘要
本研究旨在以情感事件理论为基本元件，以个体层级和群体层级之主管不当监督、同事认同威胁对个体层级的员工偏差行为的影响，并探讨情感事件理论预测背景。以跨国企业员工为样本，使用阶段线性模型来验证假说。研究结果显示，个体层级方面，主管不当监督、同事认同威胁对员工偏差行为具有正向的影响，且负面情绪对于主管不当监督和员工偏差行为具有部分的中介效果，对于同事认同威胁和员工偏差行为具有部分的完全效果。在工作单位层级方面，仅同事认同威胁对员工偏差行为具有正向的影响，且负面情绪氛围对同事认同威胁和员工偏差行为具有中介效果。此外，负面情绪氛围和负面情绪的跨层次交互作用对员工偏差行为亦有正向的影响。最后，本研究亦对学术与管理意涵、研究限制与未来之研究建议提出讨论。

关键词 : 情感事件理论、主管不当监督、同事认同威胁、员工偏差行为

目录
内容目录 中文摘要 ..................... iii 英文摘要 .................. iv 贺词 谢辞 ..................... v 内容目录 ..................... vi 表目录 ..................... vii 图目录 ..................... viii 第一章  緒論................... 1 第二章  文獻探討............. 5   第一節  情感事件理論............. 5   第二節  員工偏差行為.... 6   第三節  負面情緒............... 7   第四節  不當監督與員工偏差行為........ 8   第五節  認同威脅與員工偏差行為......... 10   第六節  負面情緒為中介............ 13   第七節  負面情緒氛圍為中介............ 14   第八節  個體負向情緒與群體負向情緒氛圍的交互作用... 16 第三章  研究方法................. 18   第一節  研究架構............... 18   第二節  研究對象及施測方式.......... 18   第三節  操作性定義.............. 20   第四節  分析策略............... 22 第四章  結果分析................. 24 第五章  結論與建議............... 29   第一節  結論................. 29   第二節  管理意涵............ 31   第三節  研究限制............... 32 參考文獻 .................. 34 附錄  中文問卷.................. 43

参考文献


