

The study of the relationship between person-Job fit and organizational political behavior

曾泓鵬、毛筱豔

E-mail: 343854@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

Due to the problem of social factors and the external competitive environment of international business environmental, members are engaged in political activities to protect themselves because of the threat of reduced resources. Also use well-directed ways to make boss, colleagues or subordinates will do according to own expectative target to obtain the results that you want. However, the behavior disrupted the organizations to the target, transfer employees energy and attention of employees, even loss the valuable employees. Because the trust of internal employee is threatened, the staff increase the alienation of organization. The organization doesn't like above characterization. So this research focus on the issue of individual member of person-job fit and organizational political behavior. This framework of research as person-job fit as independent variables, Organizational Political Behavior as dependent variables, the sampling focus on the person over twenty years old in Taiwanese public private machinery or full-times staff of enterprise to survey in convenience. Research results revealed that individual variables is a significant positive correlation between the level of person-job fit and organizational political behavior. In other words, the lower of the ages, the higher organization of political behavior and the member will be more like select political behavior and "curry favour with the upper, self-recognition". The way of parallel political behavior is "sow discord, attack others".

Keywords : Person-Job Fit、 Organizational Political Behavior、 Job Characteristics、 Organizational Justice

Table of Contents

內容目錄 中文摘要.....	III 英文摘要.....
.....IV 誌謝辭.....V 內容目錄.....
.....VI 表目錄.....VIII 圖目錄.....
.....X 第一章 緒論.....1 第一節 研究背景.....
.....1 第二節 研究問題.....4 第二章 文獻回顧.....
.....5 第一節 個人工作契合度.....5 第二節 組織政治行為.....
... 10 第三章 研究方法.....16 第一節 研究架構.....
16 第二節 研究假設.....18 第三節 樣本選取與資料蒐集方式.....
19 第四節 操作型定義與衡量工具.....20 第五節 資料分析方法.....
29 第六節 效度與信度分析.....31 第四章 實證結果.....
38 第一節 樣本基本特性.....39 第二節 控制變數(人口統計變數、工作特性、組織公平)與個人工作契合度因素及組織政治行為的關係 ...
43 第三節 人口統計變數與個人工作契合度因素及組織政治行為的差異性分析.....46 第四節 個人工作契合度與組織政治行為之層級迴歸分析.....
50 第五節 個人工作契合度與及組織政治行為之 路徑分析.....62 第五章 結論與建議.....
.....64 第一節 結論.....64 第二節 理論上的建議.....
.....66 第三節 實務上的建議.....66 第四節 研究限制與研究建議.....
.....67 參考文獻.....68 中文部分.....
.....68 英文部分.....72 附錄 問卷.....
76 表目錄 表2-1 學者對個人工作契合度的見解	7 表2-2 學者對組織政治行為的見解
11 表2-3. 組織政治行為類型	
13 表3-1 問卷發放及回收情形表	
19 表3-2 個人工作契合度之構面及衡量題項	21 表3-3 組織政治行為之構面及衡量題項
23 表3-4 工作特性之構面及衡量題項	
25 表3-5 組織公平之構面及衡量題項	28 表3-6 個人工作契合度信度分析表
32 表3-7 個人工作契合度之效度檢測	
32 表3-8 組織政治行為信度分析表	33 表3-9 組織政治行為之效度檢測
33 表3-10 工作特性信度分析表	
35 表3-11 工作特性之效度檢測	

.....	35	表3-12 組織公平信度分析表
.....	36	表3-13 組織公平之效度檢測 36
分佈情況	38	表4-2 樣本年齡分佈情況
.....	38	表4-3 樣本婚姻情況分佈情況
.....	39	表4-4 樣本學歷分佈情況 39
樣本全職工作年資分佈情況	40	表4-6 樣本工作單位公(民)營性質分佈情況
.....	40	表4-7 樣本產業類別分佈情況
.....	40	表4-8 樣本職務屬性分佈情況 41
分佈情況	41	表4-9 樣本職務層級分佈情況
.....	42	表4-10 樣本現職工作年資分佈情況
.....	42	表4-11 各變數、構面間相關係數表
.....	44	表4-12 個人工作契合度之平均數差異分析表 46
表	46	表4-13 組織政治行為之平均數差異分析表
.....	47	表4-14 工作特性之平均數差異分析表
.....	48	表4-15 組織公平之平均數差異分析表 49
.....	51	表4-16 個人工作契合度與組織政治行為之階層迴歸分析表
分析表	52	表4-17 個人工作契合度對組織政治行為變異數膨脹因素VIF值與Durbin-Watson值分析表
.....	52	表4-18 個人工作契合度與阿諛上級、自我表彰之階層迴歸分析表
.....	54	表4-19 人工作契合度與挑撥離間、打擊異己彰之階層迴歸分析表
.....	55	表4-20 個人工作契合度與掌握活動、爭取績效之階層迴歸分析表
.....	57	表4-21 個人工作契合度與控制資源、攬權?責之階層迴歸分析表 59
分析表	59	表4-22 個人工作契合度與聯合勾結、間接取援之階層迴歸分析表
.....	61	表5-1 本研究假設檢定結果彙整表 65
目錄	16	圖4- 1 個人工作契合度對組織政治行為迴歸路徑係數分析圖
.....	63		

REFERENCES

中文: 池進通(1989),企業員工事業發展行為模式—採個人權力發展模式,政治大學企業管理研究所未出版博士論文。李琇玲(2010)員工職場八卦傾向對工作投入之影響,中國文化大學國際企業管理研究所未出版之博士論文。李明鈞(2001),「組織內成員政治行為與單位績效之關係研究---以M公司為例」,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文,pp.7-16。李安民(2002),「組織政治知覺與工作態度之關係」,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。李雯智(2010)國小教師自我效能、工作特性、工作滿足、工作倦怠與組織公民行為之關係,國立嘉義大學國民教育研究所未出版之博士論文。李青芳,李雅婷,趙慕芬,組織行為學,華泰書局,民國84年。林月珠,組織政治與組織發展:一個政治性觀點對中立性觀點的探索,東吳政治學報,民國83年,p279-313 巫惠貞(1999),國小教師社會網絡、工作特性、專業進修與生活滿意之研究。臺北市立教育大學社會科教育研究所,未出版之碩士論文。巫惠貞,巫有鎰(2001),國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關連性之研究,以台東縣與台北市為例,教育研究集刊,1(46),147-180 余定中(1985),「組織內員工向上影響之研究」,國立政治大學企業管理研究所未出版之碩士論文。吳政達,湯家偉,羅清水(2007),心理契約、組織公平、組織信任與組織公民行為結構關係之驗證;以台北地區國民中學學校組織為例,教育政策論壇,10(1),133-157。林月珠,「組織政治與組織發展:一個政治性觀點對中立性觀點的探索」,東吳政治學報,第三期,民83年,pp.279-313。林月珠(1995),組織政治與組織發展:一個政治性觀點對中立性觀點的探索,東吳政治學報,第三期,頁279-313。林嘉誠(1989),政治心理形成與政治參與行為。台北:台灣商務印書館。林逸峰(2004),組織政治知覺、組織公平、組織次文化、組織承諾、組織政治行為、工作投入與工作行為之關聯性研究 以台南縣基層農會為例,南華大學管理科學研究所未出版之碩士論文。姜定宇、鄭伯壘(2003),「組織忠誠、組織承諾及組織公民行為研究之回顧與前瞻」,應用心理研究,第19期,頁175~209。胡佛(1998),政治文化與政治生活。台北:三民書局。倪家珍(2005)員工性別與職業性別型態的一致性,對個人-組織契合度與個人-工作契合度影響之研究,中國文化大學國際企業管理研究所未出版之博士論文。唐大鈞(2001),「工作價值觀與工作特性影響我國內稽人員工作投入與離職傾向的探討」,國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。高芳如(2010),角色壓力、成就動機與個人工作契合度影響之研究,大葉大學管理學院碩士在職專班未出版之碩士論文。馬起華(1982),政治行為社會心理學。台北:台灣商務印書館。黃建銘(1994),組織內員工向上政治行為與工作滿足之相關研究,淡江大學管理科學研究所未出版之碩士論文。黃開義(1984),工作特性、個人特質、領導型態、工作滿足與組織承諾對離職意願之影響,中原大學機械研究所未出版之碩士論文。黃質,(2009),組織行為:影響力的形成與發揮,前程書局,2009年7月初版,p194 陳義勝、黃建銘、劉仲矩(1997),「組織內員工向上政治行為與工作滿足之關係研究」,企業管理學報,第41期,pp.119-146。陳正男,丁學勤,林素吟,黃雯蓉(2003)行銷相關工作的創造力需求與員工創造力績效受工作特性與組織特性之影響,人力資源管理學報,2003秋季號第三卷第三期,PP 027-055 陳黃煌(1996),「組織結構、工作特性對組織政治知覺與組織承諾的研究」,私立文化大學國際企業管理研究所碩士論文。陳景堂(1998),統計分析:SPSS for Windows 入門與應用,台北:儒林圖書公司。陳順泰(2003),組織政治知覺的類型及其對工作投入與工作壓力之影響,國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班未出版之碩士論文。張正

林(2002),「組織政治行為量表——一個本土化的經驗建構」,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 曾慧珍(2003),師徒關係及員工社會化程度對個人組織契合度之影響 以航空運輸業為例, 中原大學企業管理研究所未出版之碩士論文。 曾淑雅(2004),影響個人與組織適配及個人與工作適配長期變化因素之研究, 國立台灣科技大學企業管理系未出版之碩士論文。 彭郁芬(2002),組織政治行為對成員工作投入之影響, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。 楊牧青(2000),工作特性、人格特質與工作滿意度關係之研究 以高雄港務局員工為例,成功大學交通管理科學研究所未出版碩士論文。 鄭伯壘(1995),組織價值的上下契合度與組織成員個人效能。中華心理學刊, 37(1), 25-44。 蔣居和(2003),以管理才能測驗、360度回饋探討軍中受訓幹部之個人 工作契合度與學習反應、學習成效之關係, 政治大學心理系未出版之碩士論文。 盧偉斯(1998),「組織政治與組織學習」,中國行政, p. 37-51。 謝安田(2006)企業研究方法論(3版),台北,著者發行。 謝文全,張明輝(2004),組織行為學研究專題報告 組織權力與政治行為,p.11-12 林逸峰(2003),組織政治知覺、組織公平、組織次文化、組織承諾、組織政治行為工作投入與工作行為之關係性研究 以台南縣基層農會為例,南華大學管理研究所未出版之碩士論文 英文: A. Zalesnik, " Real Work , " Harvard Business Review January/February 1989,p60. Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly, 26, 1-14. Allen, R. W., Madison, D. L., Porter, L. W., Renwick, P. A., & Mayes, B. T., " Organizational Politics: Tactics and Characteristics of its actors , " California Management Review , 1979, Vol. 22, pp. 77-83. Bormann, " The Development and Validation of a New Measure of Job Involvement , " Unpublished doctoral dissertation, The University of Denver. Bronston T. Mayes & Robert W. Allen, " Toward A Definition of Organizational Politics , " Academy of Management Review, October 1977, pp.672-678. Cropanzano R., Howes J. C., Grandey, A. A. and Toth, P. (1997), The relationship of organizational politics and support to work behaviors attitudes, and stress. Journal of Organizational Behavior, 18,(2), 159-180. Cropanzano R., Howes J.C., Grandey A. A., " The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behavior, Attitudes, and Stress , " Journal of Organizational Behavior, Vol. 18, pp.159-180. Caldwell, D. F. & O' Reilly, C. A. (1990). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation o employment. Personality and Social Psychology,25(4),413-424 David Buchanan & Richard Badham, " Politics and organizational change: The lived experience , " Human Relations, 1999, Vol.52 Issue 5, pp.609-629. D.Farrell and J. C. Petersen , " Patterns of Political Behavior in Organization , " Academy of Management Review, July 1982, p.405. For a discussion of the controversies undeflying the definition of organizational politics,see R. S. Cropanzano, K. M. Kacmer, and D. P. Bozeman, " Organizational Politics, Justice, and Support: Their Differences and Similaritics , " in R. S. Cropanzano and K. M. Kacmar(eds), Organizational Politics, Justice and Support: Managing Social Climate at Work(Westport, CT: Quorum Book,1995),pp.1-18. Edward, J. R.(1991). Person-job fit:A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In:Cooper C. L. & Robertson, I. T. ed. International Review of Industrial and Organizational Psychology,6,283-357. Edward, J. R.(1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. Academy of Management Journal, 39(2), 292-339 Edwards, J. R., & Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. Journal of Organizational Behavior, 11(4), 293-307 Edwards, J. R., & Harrison, R. V. (1993). Job demands and workerhealth:Three dimensional reexamination of relationship between person-environment fit and strain. Journal of Applied Psychology, 78(4), 628-648 Edwards,J. R. ,Person-job Fit:A Conceptual Integration, Literature Review,and Methodological Critique, " In C. L. Cooper, and I. T. Roberson,(Eds.),International Review of Industrial and Organizational Psychology(Vol. 6,PP.283-357).New York; Wiley,1991. Ferris, G. R., D. B. Fedor, J. G. Chachere, & L.R. Pandy., (1989). Myths and politics in organizational contexts. Group and Organization Studies, 14(1), 88-103. Ferris, G. R. ,Russ, G. S., & Fandt, P. M.,(1989) Politics in Ogranization, in R. A. Gigcalone & P. Rosenfield(eds.), Impression Management in Organization, Sage, NewBury Park,CA, pp.143-170 Ferris G. R., King T. R., (1991),Politics in Human Resources Decisions:A Walk on Dark Side, Organization Dynam-ics,20,59-71 Ferris, G. R., & Judge, T. A., (1991).Personnel/Human resources management: A political influence perspective, Journal of Management, 17(2), 447-488. Ferris, G. R. & K. M. Kacmar., (1992).Perceptions of organizationalpolitics. Journal of Management, 18(1), 93-116. Frink, D. D.,Robinson, R. K.,Arthur, M. M., Ammeter, A. P., Ferris, G. R., Kaplan, D. M., & Morrisette, H. S.(2003). Gender demongraphy and organization performance, a two-study investigation with convergence. Group & Organization Manggement,28(1),127-147. Hrebiniak, L. G. & Alutto, J. A. (1972). Personal and role of related factors in the develoment of organizational commitment. Administrative Science y Quarterly, 17, 555-573. Holland, J. (1985). Making vocational choices: A theory of bocatiaol personalities and work environments. Englewood Cliffs,New Jersey:Prentice Hall. Jennifer M.George & Gareth R. Jones(2002),Understanding and organizational behavior,3rd ed.,吳玲玲譯(2003),組織行為,台北:智勝文化事業有限公司。 Kantor, R. M. (1968), Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. American Sociological Review, 33(3), 499-517. Kreitner Robert, Kinicki Angelo(2001), Organizational Behavior,5thed,陳素勤譯(2001),組織行為,台北:美商麥克羅.希爾頓國際股份有限公司 台灣分公司 Kreitner, R., & Kinicki, A(2001),Organizational Behavior(5th ed.),McGraw-Hill Companies,Inc. Kristof, A. L. (1996).Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations,measurement, and implications. Personnal Psychology,49(1),1-49. Kacmar K.M., Baron R.A.,(1999) .Oranizational Politics: The State of Field, Links to Related Process, and an Agenda for Future Research, Research in Personnel andHuman Resources Management, Vol.17, 1-39. Mowday, R. T., Steers, R. M. & Poter, L. W.,(1982) . Employee-Organization Linkage-The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press, 20-56. Mathieu, J. E., & Zajac, D. M.,(1990) . A review and meta-analysis of the antecedents,correlations, and consequences of organizational commitment, Psychological Bulletin, 108,171-194. T.C.Krell,M.E.Mendenhall,and J.Sendry, " Doing Reserch in the Conceptual Morass of Orangization Polttics " ,paper Presented at the Western Academy of Management Conference,Hollywood,CA,April 1987.