

組織認同與認知組織支持對個人目標取向和訓練動機關係干擾之研究

蕭昇諺、林淑慧

E-mail: 9805489@mail.dyu.edu.tw

摘要

本研究主要探討目標取向對訓練動機的影響，以及組織認同與認知組織支持做為干擾變項，驗證二變項個別對目標取向與訓練動機關係的干擾效果。以便利抽樣方式進行問卷發放，於塑膠中心所開設的訓練課程及研討會進行現場發放，回收有效問卷381份。研究結果顯示，學習目標取向與績效目標取向的確會影響訓練動機。組織認同對學習目標取向與訓練動機的關係，及組織認同對績效目標取向與訓練動機的關係，皆具有干擾效果；認知組織支持對學習目標取向與訓練動機的關係，及認知組織支持對績效目標取向與訓練動機的關係，皆具有干擾效果。最後，根據上述的研究結論，提出進一步的討論與建議，以提供相關單位及後續研究的參考。

關鍵詞：0

目錄

內容目錄 中文摘要.....	iii	英文摘要.....	iv	誌謝		
辭.....	v	內容目錄.....	vii	表目錄.....	ix	圖目
錄.....	x	第一章 緒論.....	1	第一節 研究背景與動		
機.....	1	第二節 研究目的與問題.....	5	第三節 名詞解釋.....	6	第二章
文獻探討.....	8	第一節 目標取向.....	8	第二節 訓練動		
機.....	15	第三節 組織認同.....	26	第四節 認知組織支持.....	35	第三章
研究方	41	第一節 研究架構.....	41	第二節 研究變項.....	41	第三
節 研究假	43	第四節 研究對象.....	44	第五節 研究工具.....	45	第六
節 資料分析	52	第四章 研究結果與分析.....	54	第一節 研究樣本之背景資料分		
析.....	54	第二節 目標取向、訓練動機、組織認同與認知組織支持之相關分析	55	第三節 目標取向、訓練動機、組		
織認同與認知組織支持之層級迴歸分析	59	第四節 組織認同與認知組織支持對目標取向和訓練動機之干擾效果分析	64	第五章		
結論與建議.....	70	第一節 研究結論.....	70	第二節 研究建議.....	76	
參考文獻.....	79	附錄A 預式問卷.....	96	附錄B 正式問		
卷.....	101					

參考文獻

- 一、中文部分 George, J. M., & Jones, G. R. (2004), 組織行為(吳玲玲譯), 台北:智勝文化, 307-315。 Noe, R. A. (2002), 員工訓練與能力發展(簡貞玉譯), 台北:五南圖書。 Thomas, V. B., & Gerald, Z. (1990), 實用管理心理學(余振忠譯), 台北:遠流出版事業股份有限公司, 51-53。 中華民國工業設計協會(2008), 當塑膠科技遇上設計大師[線上資料], 來源: <http://www.cida.org.tw/modules/tadnews/index.php?nsn=238>[日期不詳]。 牛麗娜(2004), 成人學習動機理論在網路遠端教育中的應用初探, 中國電化教育, 9, 34-37。 吳明隆(2005), SPSS統計應用實務(2版), 台北:文魁資訊。 吳若予(2008), 臺灣產業經濟檔案數位典藏專題選輯。 行政院退輔會塑膠工廠印記一, 台北:檔案管理局。 李佳怡(2000), 知覺組織支持對員工工作態度影響之研究, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。 李玫蓉, 程炳林(2005), 趨向表現目標的類別及其與適應性學習組型之關係, 教育心理學報, 37(1), 61-78。 李氫華, 黃英哲(2005), 2 × 2成就目標理論在運動領域中發展的可能性, 中華體育季刊, 19(1), 47-54。 周月娥(2003), 組織因素對訓練成效之影響探討, 國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。 林俊宏, 龐寶璽, 鄭晉昌(2006), 支持性組織氣候對訓練移轉的直接效果與間接效果之差異性探討, 東吳經濟商學學報, 55, 1-34。 林家五(2006), 認定與認同在組織中的運作歷程:利益關係者理論的觀點, 人力資源學報, 6(3), 119-142。 林家五, 熊欣華, 黃國隆(2006), 認同對決策嵌入行為的影響:個體與群體層次的分析, 台灣管理學刊, 6(1), 157-180。 林啟超, 謝智玲(2003), 大學生之目標取向、學習策略與學習成就之關係, 大葉學報, 12(2), 123-136。 林淑慧(2007), 社會支持對成就動機與訓練動機關係之干擾研究, 部分工時與人力運用研討會論文集, 嘉義:國立中正大學。 徐瑋伶, 鄭伯壘(2003), 組織認定與企業倫理效益, 應用心理研究, 20, 115-138。 袁凌, 陳俊, 肖蓉(2007), 基於社會交換的組織支持對組織公民行為影響過程研究, 財經理論與實踐, 28(149), 109-112。 高峰(2008), 塑膠中心成立15週年, 產業升級創新的推手[線上資料], 來源: http://www.taiwanpage.com.tw/new_view.cfm?id=18918[日期不詳]。 高珮育(2007), 知覺組織支持與工作場所心理壓力對派外調適與工作滿意之影響研究, 東吳大學國際貿易學系碩士班未出版之碩士論文。 張瑩瑞, 佐斌(2006), 社會認同理論及其發展, 心理

科學進展, 14(3), 475-480。梁雙蓮(1984), 中央行政機關公務人員組織認同的研究, 台灣大學政治學研究所未出版之博士論文。莊世杰, 楊仁壽, 黃俊祥(2002), 受訓動機與訓練評量三個層次之關係研究, 管理評論, 22(2), 81-102。許智翔(2004), 不同團隊訓練方式之成效評估, 國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。陳光偉, 陳嵩(2006), 銷售人員目標取向的成因及對績效之影響, 管理學報, 23(3), 389-411。陳嵩, 李佩芬(2006), 上司家長式領導風格對銷售人員目標取向之影響—以壽險業為例, 企業管理學報, 71, 1-34。彭玉樹, 林家五, 郭玉芳(2004), 購併公司命名決策、組織公平和組織認同之研究—主、被併公司員工之觀點, 人力資源管理學報, 4(1), 49-70。彭玉樹, 陳重志(2005), 購併企業員工期望落差、知覺組織支持、組織承諾與工作壓力反應之關係探討, 商管科技季刊, 6(1), 19-46。程炳林(2001), 動機、目標設定、行動控制、學習策略之關係:自我調整學習歷程模式之建構及驗證, 師大學報:教育類, 46(1), 67-92。費吳琛, 廖國鋒, 劉建明(2004), 工作壓力、組織公正對工作投入影響關係之研究-知覺組織支持、負面情緒之中介效果, 「管理思維與實務」學術研討會論文集, 797-814。黃正雄, 黃國隆(2003), 價值觀一致性對人力資源措施與組織承諾間關係的中介效果, 人力資源管理學報, 3(2), 115-133。黃家齊, 黃荷婷(2006), 團隊成員目標導向對於自我與集體效能及創新之影響—一個多層次研究, 管理學報, 23(3), 327-346。黃家齊, 蔡宜君(2006), 團隊目標導向特質組合對團隊績效之影響—集體效能之中介效果, 第10屆科際整合管理研討會論文集(pp. 61-82), 台北:私立東吳大學。黃富順(1992), 成人學習的動機, 高雄:復文圖書出版社, 54-92。黃蓉芬(2004), 兩岸塑膠機械產業競合研究, 工業技術研究院:產業經濟與資訊服務中心。楊濱燦(2004), 組織支持認知及領導者與部屬交換關係對組織公民行為影響效果之研究, 台灣管理學刊, 4(2), 142-160。溫金豐(2001), 新進管理碩士的組織調適:組織社會化實務、工作經驗及成長需求強度的效應, 人力資源管理學報, 1(2), 39-56。溫金豐(2005), 新進專業人員的組織社會化戰術與組織認同之關係:工作經驗與成長需求強度的干擾效應, 臺大管理論叢, 15(2), 143-164。溫玲玉, 林芸安(2005), 學習動機與教育訓練成效相關性之研究, T&D飛訊, 35, 1-20。經濟部工業統計調查聯繫小組(1997), 中華民國臺閩地區工業統計調查報告, 台北:經濟部工業統計調查聯繫小組。經濟部工業統計調查聯繫小組(1998), 中華民國臺閩地區工業統計調查報告, 台北:經濟部工業統計調查聯繫小組。經濟部工業統計調查聯繫小組(1999), 中華民國臺閩地區工業統計調查報告, 台北:經濟部工業統計調查聯繫小組。經濟部工業統計調查聯繫小組(2002), 中華民國臺閩地區工業統計調查報告, 台北:經濟部工業統計調查聯繫小組。經濟部工業統計調查聯繫小組(2003), 中華民國臺閩地區工業統計調查報告, 台北:經濟部工業統計調查聯繫小組。經濟部工業統計調查聯繫小組(2004), 中華民國臺閩地區工業統計調查報告, 台北:經濟部工業統計調查聯繫小組。經濟部工業統計調查聯繫小組(2005), 中華民國臺閩地區工業統計調查報告, 台北:經濟部工業統計調查聯繫小組。潘劉素貌(2003), 訓練前相關資訊、資訊來源、自願參訓及員工個人屬性對訓練動機的影響, 國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。蔡培村(1996), 老人學習與生涯發展, 高雄:復文圖書出版社, 78-79。賴志超, 鄭伯璦, 陳欽雨(2001), 台灣企業員工組織認同的來源及其效益, 人力資源管理學報, 1(1), 27-51。戴肇洋, 林唐裕, 任克敏(1993), 中小企業紡織、塑膠及其他類產業發展實例研究, 台北:渤海堂。薛雅菁(2007), 傳統產業舞台在等你[線上資料], 來源:
http://media.career.com.tw/industry/industry_main.asp?no=375p106&no2=100[日期不詳]。魏鈞, 陳中原, 張勉(2007), 組織認同的基礎理論、測量及相關變數, 心理科學進展, 15(6), 948-955。二、英文部分 Albert, S., & Whetten, D. A. (2004). Organizational identity. In M. J. Hatch & M. Schultz (Eds.), *Organizational Identity: A Reader* (pp. 89-118). New York: Oxford University Press. Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13-17. Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 260-267. Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83, 288-297. Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. Baldwin, T. T., Magjuka, R. J., & Loher, B. T. (1991). The perils of participation: effects of choice of training on trainee motivation and learning. *Personnel Psychology*, 44, 51-65. Bell, B. S., & Ford, J. K. (2007). Reactions to skill assessment: the forgotten factor in explaining motivation to learn. *Human Resource Development Quarterly*, 18(1), 33-62. Bhattacharya, C. B., Rao, H., & Glynn, M. A. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art-museum members. *Journal of Marketing*, 59(4), 46-57. Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley. Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996) Goal orientation in organizational research: a conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(1), 26-48. Carlson, D. S., Bozeman, D. P., Kacmar, K. M., Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2000). Training motivation in organizations: an analysis of individual-level antecedents. *Journal of Managerial Issues*, 12(3), 271-287. Chiaburu, D. S., & Marinova, S. V. (2005). What predicts skill transfer? An exploratory study of goal orientation, training self-efficacy and organizational supports. *International Journal of Training and Development*, 9(2), 110-123. Clark, C. S., Dobbins, G. H., & Ladd, R. T. (1993). Exploratory field study of training motivation. *Group & Organization Studies*, 18(3), 292. Colquitt, J. A., & Simmering, M. J. (1998). Conscientiousness, goal orientation, and motivation to learn during the learning process: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 654-665. Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A., (2000). Toward and integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678-707. Diefendorff, J. M. (2004). Examination of the roles of action-state orientation and goal orientation in the goal-setting and performance process. *Human Performance*, 7(4), 375-395. Diener, C. I., & Dweck, C. S. (1978). An analysis of learned helplessness: Continuous changes in performance, strategy, and achievement cognitions following failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 451-462. Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(3), 239-263. Dweck, C. S. (1986). Motivation processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048. Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820. Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee

diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1026-1040. Farr, J. L., Hofmann, D. A., & Ringenbach, K. L. (1993). Goal orientation and action control theory: Implications for industrial and organizational psychology. In C. L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 8, 193-231. Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178. Hertenstein, E. J. (2001). Goal orientation and practice condition as predictors of training results. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 403-419. Klein, H. J., Noe, R. A., & Wang, C. (2006). Motivation to learn and course outcomes the impact of delivery mode, learning goal orientation, and perceived barriers and enablers. *Personnel Psychology*, 59, 665-702. Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37, 656-669. Levinson, H. (1965). Reciprocation: the relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9, 370-390. 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. Martocchio, J. J., & Hertenstein, E. J. (2003). Learning orientation and goal orientation context: relationships with cognitive and affective learning outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 14(4), 413-434. Mathieu, J. E., & Martineau, J. W. (1997). Individual and situational influence on training motivation. In J.K. Ford, S. W. J. Kozlowski, K. Kraiger, F. Salas, & M. Teachout (Eds.), *Improving Training Effectiveness in Work Organization* (pp. 195-221). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Association. Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (1992). Influences of individuals and situational characteristics on measures of training effectiveness. *Academy of Management Journal*, 35(4), 828-847. Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13 (4), 626-658. Noe, R. A., & Schmitt, N. (1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: test of a model. *Personnel Psychology*, 39, 497-523. Noe, R. A., & Wilk, S. L. (1993). Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 291-302. Polzer, J. T. (2004). How subgroup interests and reputations moderate the effect of organizational identification on cooperation. *Journal of Management*, 30(1), 71-96. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714. Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836. Seijts, G. H., Tasa, K., & Latham, B. W. (2004). Goal setting and goal orientation: an integration of two different yet related literatures. *Academy of Management Journal*, 47(2), 227-239. Shepard, J. M. (1970). Job motivation. *Monthly Labor Review*, 93(8), 90-91. Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780. Silver, L. S., Dwyer, S., & Alford, B. (2006). Learning and performance goal orientation of salespeople revisited: the role of performance-approach and performance-avoidance orientations. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(1), 27-38. Smith, P. C., & Smith, O. W. (1971). Participation, achievement, and involvement on the job. *Personnel Psychology*, 24(1), 126-128. Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569-588. Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39. Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In M. J. Hatch & M. Schultz (Eds.), *Organizational Identity: A Reader* (pp. 56-65). New York: Oxford University Press. Trahair, R. C. S. (1971). Participation achievement and involvement on the job. *Administrative Science Quarterly*, 16(1), 130-131. VandeWalle, D. (2003). A goal orientation model of feedback-seeking behavior. *Human Resource Management Review*, 13, 581-604. VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum, J. W., Jr. (1999). The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: a longitudinal field test. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 249-259. Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 407-415. Yeo, G. B., & Neal, A. (2004). A multilevel analysis of effort, practice and performance: effects of ability, conscientiousness, and goal orientation. *Journal of applied psychology*, 89 (2), 231-247. Zusho, A., Pintrich P. R., & Cortina, K. S. (2005). Motives, goals, and adaptive patterns of performance in Asian American and Anglo American students. *Learning and Individual Differences*, 15, 141-158.