

科技部補助專題研究計畫成果報告 期末報告

尊重型領導與不尊重型領導之量表與多元效度建立

計畫類別：個別型計畫
計畫編號：MOST 106-2410-H-018-028-SSS
執行期間：106年08月01日至107年07月31日
執行單位：國立彰化師範大學人力資源管理研究所

計畫主持人：沈其泰

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理：賴靜宜
碩士班研究生-兼任助理：江宜樺
碩士班研究生-兼任助理：洪惠婷
碩士班研究生-兼任助理：邵咸喆

報告附件：出席國際學術會議心得報告

中華民國 107 年 10 月 25 日

中文摘要：近年來尊重領導越來越受到研究者們的重視。然而，過去在相關的衡量工具上，卻始終無法清楚呈現出尊重領導的多元概念。因此本研究計畫延續去年度計畫，進一步藉由一整套的信效度驗證程序(包含：信度分析、聚合效度分析、區辨效度分析、以及效標關聯效度分析)，來確認發展的尊重型領導量表可以符合心理計量的相關屬性。研究結果顯示：(1)尊重型領導包含三個構面，分別為工作導向尊重、關係導向尊重、以及私領域尊重；(2)工作導向尊重與情感信任、主管承諾、以及工作自我效能之間具有顯著的正相關；(3)關係導向尊重與情感信任以及主管承諾之間具有顯著的正相關；(4)私領域尊重與情感信任以及主管承諾之間具有顯著的正相關。最後，針對本研究的主要研究發現和未來研究的方向進行討論並提供些許的建議。

中文關鍵詞：尊重型領導、工作導向尊重、關係導向尊重、私領域尊重

英文摘要：The rise on respectful leadership research is significant. However, what we know about the composition of respectful leadership is relatively very limited. This research project first continues last year's plan that through a series of validation analyses to make sure our respectful leadership scale has good psychometric properties (i.e., reliability, convergent validity, discriminant validity, and criterion-related validity). This study found that: (1) Respective leadership consists of three facets: work-oriented respect, relationship-oriented respect, and private spheres respect. (2) work-oriented respect was significantly and positively related to affect-based trust, supervisory commitment, and Job self-efficacy. (3) relationship-oriented respect was significantly and positively related to affect-based trust and supervisory commitment. (4) private spheres respect was significantly and positively related to affect-based trust and supervisory commitment. Lastly, the main research findings and suggestions are discussed.

英文關鍵詞：Respectful leadership, work-oriented respect, relationship-oriented respect, private spheres respect

尊重型領導與不尊重型領導之量表與多元效度建立

The scales and multiple validities of respectful and disrespectful leadership

計畫編號：MOST 106-2410-H-018-028

執行期限：106 年 08 月 01 日至 107 年 07 月 31 日

主持人：沈其泰 國立彰化師範大學人力資源管理研究所

計畫參與人員：賴靜宜、江宜樺、洪惠婷、邵威喆

國立彰化師範大學人力資源管理研究所

摘要

近年來尊重領導越來越受到研究者們的重視。然而，過去在相關的衡量工具上，卻始終無法清楚呈現出尊重領導的多元概念。因此本研究計畫延續去年度計畫，進一步藉由一整套的信效度驗證程序(包含：信度分析、聚合效度分析、區辨效度分析、以及效標關聯效度分析)，來確認發展的尊重型領導量表可以符合心理計量的相關屬性。研究結果顯示：(1)尊重型領導包含三個構面，分別為工作導向尊重、關係導向尊重、以及私領域尊重；(2)工作導向尊重與情感信任、主管承諾、以及工作自我效能之間具有顯著的正相關；(3)關係導向尊重與情感信任以及主管承諾之間具有顯著的正相關；(4)私領域尊重與情感信任以及主管承諾之間具有顯著的正相關。最後，針對本研究的主要研究發現和未來研究的方向進行討論並提供些許的建議。

關鍵字：尊重型領導、工作導向尊重、關係導向尊重、私領域尊重

Abstract

The rise on respectful leadership research is significant. However, what we know about the composition of respectful leadership is relatively very limited. This research project first continues last year's plan that through a series of validation analyses to make sure our respectful leadership scale has good psychometric properties (i.e., reliability, convergent validity, discriminant validity, and criterion-related validity). This study found that: (1) Respective leadership consists of three facets: work-oriented respect, relationship-oriented respect, and private spheres respect. (2) work-oriented respect was significantly and positively related to affect-based trust, supervisory commitment, and Job self-efficacy. (3) relationship-oriented respect was significantly and positively related to affect-based trust and supervisory commitment. (4) private spheres respect was significantly and positively related to affect-based trust and supervisory commitment. Lastly, the main research findings and suggestions are discussed.

Keywords: Respectful leadership, work-oriented respect, relationship-oriented respect, private spheres respect

一、前言

“尊重”是指一個個體對待他人的態度與行為，此種態度與行為來自於對待方認知到自己對接受方關心注意的程度是具有合理的理由(亦即認知到接受方的重要性與價值)，且對待方所展現的態度與行為能夠讓接受方感受到一種被對待方感激的感覺，同時令接受方認知到自己值得被視為一個真正的人(Dillon, 2003, 2007; Hill,

1998; van Quaquebeke & Eckloff, 2010; van Quaquebeke, Henrich, & Eckloff, 2007)。

過去有關尊重領導的研究，大都是採用 van Quaquebeke 與 Eckloff (2010)所發展的 12 題尊重領導量表，雖然此量表是經過嚴謹的資料蒐集和分析過程而來，但是其中卻存在一些問題。舉例來說，van Quaquebeke 與 Eckloff 指出領導者的尊重領導行為包含相當多樣且廣泛的行為展

現，但最終在他們所發展的尊重領導量表中，卻只有單一構面，且僅以 12 個題項來呈現領導者所展現的尊重領導行為。此外，雖然尊重是一個跨文化存在的普遍概念，但是否可能在行為展現上，華人社會領導者相較於西方社會的領導者會有些許的差異性，也有必要進行更深入的探討，因此本年度的計畫中，研究者延續上一年度透過行為事例法所蒐集到的領導者所展現的尊重型領導行為事例，進一步建構尊重領導的概念向度，並編製一份全新且更為完整的尊重型領導量表。而新構念與量表之信度與效度應經過不同樣本的多次檢證，才能有效確定其構念效度(Hinkin, 1995)，因此為了確保本研究所發展的尊重領導量表符合心理計量特性，本研究將建構一系列的分析檢測程序以符合過去學者針對量表發展所建議的分析策略(Hinkin, 1998; Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003; Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989)。

二、文獻探討

van Quaquebeke 與 Eckloff (2010)將尊重型領導定義為“領導者展現出尊重部屬的行為，讓部屬感受到被尊重、感受到同等的價值。”換句話說，展現出尊重型領導的領導者，能夠使其部屬感覺到領導者尊重部屬的意見，並且視部屬為一個獨立的個體，接納部屬所展現的人格特質、價值觀、文化、想法等，即使和領導者之間存在差異，領導者也能夠平等以待而不會自視甚高。過去在組織場域之中有關尊重型領導的相關研究，主要是將焦點放在兩個方向。第一個方向，是以對待方的角度來看領導者展現的尊重行為所產生的影響效果。例如，有研究發現組織代表人以尊重的行為來對待其他成員時，將能有效提升成員的組織承諾感，同時成員也將更遵從

組織的規範(Boeckmann & Tyler, 2002; Boezeman & Ellemers, 2008; Tyler & Blader, 2000)。另一個方向，則是以接受方的角度來看待尊重行為的效果。例如，有研究指出當部屬知覺到其直屬主管能展現出尊重的行為時，部屬會有更高的合作意願、展現出更多的角色外行為、對主管的認同感和工作滿意程度也會較高(Boezeman & Ellemers, 2008; Lind & Tyler, 1988; Simon & Sturmer, 2003; Tyler & Blader, 2000; Tyler, Boeckmann, Smith, & Huo, 1997; Tyler & Lind, 1992; van Quaquebeke & Eckloff, 2010)。

在量表的使用上，目前最普遍被採用的是 van Quaquebeke 與 Eckloff (2010)透過行為事例法所建立的尊重領導量表。van Quaquebeke 與 Eckloff 透過領導者所展現出來的相關尊重領導行為事例的蒐集，歸納出領導者所展現的 16 種類型的尊重領導行為事例，包含：信任(trusting)、自主性(granting autonomy)、賦予責任(conferring responsibility)、考量到員工需求(considering needs)、保持距離(maintaining distance)、承認平等(acknowledging equality)、欣賞(appreciating)、促進成長(promoting development)、啟發員工潛能(excavating potential)、廣納建言(being open to advice)、尋求員工參與感(seeking participation)、接納評論(accepting criticism)、關心員工個人生活方面(taking interest on a personal level)、支持(supporting)、可信賴(being reliable)、互動友善(interacting friendly)等。並依據上述的行為事例，發展出 12 個題項的尊重領導量表以測量員工所知覺到其領導者所展現尊重領導行為的程度(詳見表 2)。

在仔細審視 van Quaquebeke 與

Eckloff (2010)所發展的尊重領導量表後，可以發現到三個問題。首先，van Quaquebeke 與 Eckloff 在進行行為事例的蒐集過程中，共分類出包含信任、自主性、賦予責任、考量到員工需求、保持距離、承認平等、欣賞、促進成長、啟發員工潛能、廣納建言、尋求員工參與感、接納評論、關心員工個人生活方面、支持、可信賴、以及互動友善等 16 個構面的尊重領導行為事例，即使是粗略的歸類，也可以區分出至少二個主要類別，包括：關係導向(例如：互動友善、關心生活、保持距離...等)和工作導向(例如：賦予責任、廣納建言、員工參與感...等)，同時在華人社會中，私領域也越來越受到人們的重視，但在他們的最終量表中卻只發展出單一尊重領導構面的 12 個衡量題項，很顯然地此 12 個題項並無法呈現出尊重領導的完整構面狀態。

其次，如上所述，由行為事例所歸納出來的類別，相當明顯地可以歸類在數個類別中，以建立次構面的向度；而不同次構面在研究的預測過程中，對於不同的結果變項，是可能存在不同程度的預測效果。但由於 van Quaquebeke 與 Eckloff (2010)的原始量表中並沒有進行任何次構面的分類，最終只發展出單一構面的尊重領導量表，因此無法反應出當領導者展現出不同構面的尊重領導行為時，是否會對不同的結果指標產生不同層次的預測效果。如此將對於日後尊重領導的相關理論和發展上，產生非常嚴重的限制。

最後，在審查相關研究後，我們發現到目前的尊重領導量表主要都是由西方學者所提出，所使用的樣本也都是西方組織的樣本資料。雖然從相關的文獻資料中，我們同意“尊重”是一個跨文化普遍存在的概念，但這並不意味著尊重的所有內涵在

東西方文化會是完全相一致的。換句話說，西方部屬所認定主管展現哪些行為會是尊重的領導行為，並不代表在華人社會中的部屬也會如此認同，反之亦然。因此在考量文化的要素下，現行量表可能無法完整呈現出華人社會的領導者所展現的尊重領導行為。故基於上述三個主要論點，研究者在目前正在執行的計畫中，採取演繹研究途徑(deductive approach)與歸納研究途徑(inductive approach)，並以去年度透過行為事例法所蒐集的領導者尊重型領導行為事例為基礎，建構尊重領導的概念向度，編製一份全新且更為完整的尊重領導量表。而新構念與量表之信度與效度應經過不同樣本的多次檢證，才能有效確定其構念效度(Hinkin, 1995)，對於研究結果的可信度也才能有所提升，因此為了確保本研究所發展的尊重領導量表符合心理計量特性，本研究將建構一系列的分析檢測程序以符合過去學者針對量表發展所建議的分析策略(Hinkin, 1998; Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003; Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989)。

三、研究方法

研究樣本

Hinkin(1995)指出，新構念與量表之信度或效度應經過不同樣本的多次檢證，才能有效確定其構念效度。因此本研究蒐集兩個樣本資料庫，來進行新尊重型領導量表的信效度驗證。第一資料庫最終共有有效樣本 114 分，第二資料庫的最終有效樣本為 106 分。除了新編制的尊重型領導量表外，各量表均採用國外學者所發展的成熟量表，同時聘請語言專家進行雙向翻譯以力求原始量表在中文的呈現上能完整表達其原意(Brislin, 1980)。在各項人口統計背景特徵方面，兩資料庫的分佈結果大致類似。

研究工具

新尊重型領導：採用第一階段(第一年)所建立之新尊重領導量表內容進行衡量(詳見表 1)。共有三個構面：工作導向尊重、關係導向尊重、以及私領域尊重。內部一致性係數 Cronbach's α 值分別為 .89、.88、以及 .84。

員工對主管信任：採用 McAllister(1995)所發展的情感信任量表，共計 5 題，其內部一致性係數 Cronbach's α 值為 .94。

主管承諾：採用 Cheng, Jiang, 以及 Riley(2003)所發展的主管承諾量表中認同構面的題項，共計 3 題，其內部一致性係數 Cronbach's α 值為 .92。

組織自尊：採用 Pierce 等人(1989)所發展的 OBSE(Organization-based Self-esteem Scale)量表，共計 10 題，其內部一致性係數 Cronbach's α 值為 .88。

主動表達：採用 Dyne & LePine (1998)所發展的主動表達量表，共計 6 題，其內部一致性係數 Cronbach's α 值為 .87。

工作績效：採用 Dyne 與 LePine(1998)所發展的角色內行為量表，共計 4 題，其內部一致性係數 Cronbach's α 值為 .93。

四、研究結果

表 1 所呈現的是以第一資料庫所進行的探索性因素分析結果。以特徵值大於 1 為抽取標準，共可抽取出三個因素；因素一解釋 52.32% 的變異，因素二解釋 11.78% 的變異，因素三則解釋 8.01% 的變異，三個因素共解釋 72.12% 的變異。本研究將此三個因素命名為：工作導向尊重、關係導向尊重、以及私領域尊重。為了進一步確認此三個因素結構完整且穩定，本研究透過第二個資料庫來進行驗證性因素分析，並根據 Anderson 與 Gerbing (1988) 的建議，分別進行收斂效度(convergent validity)與區辨效度(discriminant validity)的檢驗。

表 2 所呈現的便是驗證性因素分析結果。由表中可以發現到，三個變項的因素模型適配指標良好($\chi^2 = 205.87$, $df = 116$, $RMSEA = .09$, $CFI = .96$, $NNFI = .96$)；且每一個相對應於該變項的各題項因素負荷量，結果都達到顯著。顯示本研究所採用的各量表具有良好的收斂效度。

在區辨效度的部份，透過三個變項的因素模型檢測，發現到兩兩變項之間的共變異數(covariance)皆小於 .85 (介於 .55 ~ .76 之間)；此外，在同一時間只設定兩個變項之間的共變異數(ϕ)為 1 (此為限定模型)，逐次透過 chi-square 的差異性檢測(chi-square difference test)，與原始 5 個變項的因素模型(此為未限制模型)逐一進行比較，發現 $\Delta\chi^2$ 均存在顯著的差異。由此可以瞭解到本研究所採用的各量表具有良好的區辨效度。

表 3 呈現各研究變項之間的相關分析結果。表 4 則呈現出本研究的迴歸分析結果。由表 4 的 M1 中可以看出，在放入控制變項之後，工作導向尊重、關係導向尊重、以及私領域尊重都對於情感信任具有顯著的正向預測效果($\beta = .31$ 、 $.51$ 、 $.19$ ， $\Delta R^2 = .075$ ， $p < 0.001$ 、 $p < 0.001$ 、 $p < 0.01$)。其次，由 M2 中可以看出，在放入控制變項之後，工作導向尊重、關係導向尊重、以及私領域尊重都對於主管承諾具有顯著的正向預測效果($\beta = .38$ 、 $.29$ 、 $.23$ ， $\Delta R^2 = .058$ ， $p < 0.001$ 、 $p < 0.01$ 、 $p < 0.05$)。由 M3 中可以看出，在放入控制變項之後，工作導向尊重對於組織自尊具有顯著的正向預測效果($\beta = .32$ ， $\Delta R^2 = .08$ ， $p < 0.05$)。最後，由 M4 和 M5 中可以看出，在放入控制變項之後，無論是工作導向尊重、關係導向尊重、或是私領域尊重都對於主動表達和工作績效沒有顯著的預測效果。

表 1 探索性因素分析結果

題 項	因素一	因素二	因素三
9.在發表言論時，我的直屬主管不會任意打斷我的談話	.840	.177	.251
10.與直屬主管的意見不同時，他/她仍然會傾聽我的想法而非直接否決	.798	.400	.058
11.我的直屬主管會很有耐心且專心地聽我說話	.789	.385	.132
12.開會時我的直屬主管會專注聆聽，不玩弄電腦或手機	.750	.093	.345
8.我的直屬主管在交辦事情時，會用有禮貌的口吻而不是命令的語氣	.703	.392	.248
7.無論工作上或私底下，直屬主管和我見面時都會友善的打招呼	.684	.272	.376
6.我的直屬主管會認同我在工作上的判斷與決定	.295	.775	.268
3.對於我所負責的工作，直屬主管會先徵詢過我的意見再做決定	.319	.759	.211
4.我的直屬主管認同我在專業上的表現	.284	.730	.234
5.我的直屬主管會根據我的專長能力來指派工作	.009	.730	.302
1.我的直屬主管會詢問並重視我在工作上的意見	.421	.712	.094
2.在工作上有不同看法時，我的直屬主管會與我一起討論	.485	.667	.142
16.我的直屬主管不會打擾我私人的休息和家庭時間	.086	.208	.887
13.我的直屬主管不會在下班後利用通訊軟體交代待辦事項	.162	.108	.819
17.我的直屬主管不會要求我配合參加非工作相關的活動	.219	.243	.787
14.我的直屬主管會先徵詢我的意願再邀請參加宴會	.290	.221	.721
15.我的直屬主管會尊重我個人的隱私	.318	.280	.719

註：萃取方法：主成分分析；轉軸方法：最大變異法

表 2 驗證性因素分析與競爭模型分析

因素	X ²	df	X ² /df	RMSEA	NNFI	CFI	IFI	△X ²	△df
三因子 (假設模型)	205.87	116	1.78	0.09	0.96	0.96	0.96		
二因子	352.76	118	2.99	0.14	0.92	0.93	0.93	146.89	2
單因子	500.94	119	4.21	0.18	0.87	0.89	0.89	295.07	3

註：三因子模型(工作導向尊重型領導、關係導向尊重型領導、私領域尊重型領導)、兩因子模型(工作導向與關係導向尊重型領導、私領域尊重型領導)、單因子模型(所有變項合併為單一因子)

表3 本研究各變項之平均數、標準差、及相關分析(N=106)

Variables	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 性別	1.53	.50													
2. 年齡	4.13	1.42	-.18												
3. 婚姻狀況	1.57	.52	.16	-.61**											
4. 教育程度	4.31	.65	-.12	.13	.17										
5. 年資	70.62	73.53	-.12	.67**	-.56**	-.15									
6. 工作導向尊重	3.69	.62	-.10	-.01	.03	-.01	-.01	(.89)							
7. 關係導向尊重	3.91	.66	-.02	-.07	.13	-.09	-.08	.67**	(.88)						
8. 私領域尊重	3.79	.75	-.04	.14	-.08	-.01	.10	.48**	.54**	(.84)					
9. 情感信任	4.70	1.32	-.10	-.02	-.03	-.03	-.01	.75**	.79**	.61**	(.94)				
10. 主管承諾	3.37	1.05	-.13	.04	-.00	-.06	.01	.69**	.64**	.55**	.86**	(.92)			
11. 組織自尊	3.66	.52	-.03	.03	-.06	.14	.02	.35**	.20*	.11	.33**	.24*	(.88)		
12. 主動表達	4.77	.79	.03	.20*	-.08	.14	.04	.28**	.19	.27**	.34**	.19	.52**	(.87)	
13. 工作績效	5.47	.77	.11	.16	.04	.18	-.05	.22*	.16	.16	.19	.07	.28**	.55**	(.93)

註：* $p < .05$ ，** $p < .01$ ；性別：男性為1，女性為2；婚姻狀況：已婚為1，未婚為2

表4 迴歸分析表

	情感信任 M1	主管承諾 M2	組織自尊 M3	主動表達 M4	工作績效 M5
性別	-.02	-.02	.06	.07	.19+
年齡	-.10	.01	-.01	.25	.44**
婚姻狀況	-.17*	-.06	-.11	-.02	.23
教育程度	.05	-.04	.19	.09	.02
年資	.03	.01	.07	-.17	-.17
ΔR^2	(.01)	(.02)	(.04)	(.07)	(.13)
工作導向尊重	.31***	.38***	.32*	.18	.20
關係導向尊重	.51***	.29**	.02	-.05	-.06
私領域尊重	.19**	.23*	-.10	.21	.04
ΔR^2	(.75)	(.58)	(.08)	(.09)	(.03)
R^2	.76	.60	.12	.15	.16
adjusted R^2	.73	.56	.04	.07	.08
F	30.86***	14.58***	1.40	1.79+	1.97+

Note：+ $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

五、討論

對於領導領域的理論與相關研究，本研究提供了些許的貢獻。首先，過去對於尊重的重視和學術上的探討相當不一致，其中一個主因便是測量工具上的缺乏。本研究延續去年的計畫，透過行為事例法進行領導者所展現的尊重型領導行為事例蒐集，並以此發展出相關尊重型領導題項。本年度的計畫則更進一步驗證所發展量表的信效度，以做為未來使用的參考依據。相信對於尊重型領導這個領域有相當大的幫助。

此外，透過本研究計畫的結果發現，主管所展現的尊重型領導行為可區分為三個方向、工作導向尊重、關係導向尊重、以及私領域尊重。這在過去的研究中並沒有如此清楚的劃分，相信對於未來的使用上有特別的貢獻。

透過迴歸分析的結果也發現到，工作導向尊重與情感信任、主管承諾、以及工作自我效能之間具有顯著的正相關；關係導向尊重與情感信任以及主管承諾之間具有顯著的正相關；私領域尊重則是與情感信任以及主管承諾之間具有顯著的正相關。然而無論是工作導向尊重、關係導向尊重、或是私領域尊重，都對於主動表達與工作績效沒有顯著的關係。這和過去的研究並不一致。

可能的原因在於，過去 van Quaquebeke 與 Eckloff (2010)所發展的尊重型領導量表，由於包含的元素太多，才會導致過去的研究發現尊重型領導與工作績效之間具有顯著的正向關係。因此未來有必要更仔細的釐清

這個部分。此外，此結果也帶給我們一個方向，便是領導者的尊重型領導，可能需要透過一些關鍵的中介變數，或者在某種情境因素下才會與員工的工作績效之間產生關係。未來也需要繼續朝向此方面進行更縝密的探討。

六、計畫成果自評

1. 理論貢獻：本研究發展出三個構面的尊重型領導量表，未來可在此基礎上進行更廣泛的探討，相信對於領導領域有相當程度的理論貢獻。

2. 研究成果：過去都是以單一構面的尊重型領導量表，但本研究區辨出工作導向尊重、關係導向尊重、以及私領域尊重，不僅在成果上更加的豐碩，也提供未來研究更豐富的發展空間。接下來也將此結果整理至研討會和期刊進行發表。

3. 與原計劃的相符程度：本研究原本提出三年期計畫，第一年進行尊重型領導量表的信效度檢驗，第二年和第三年則是發展不尊重型領導量表。然而最終被修改為一年期計畫，因此目前只能完成新尊重型領導量表的建構與信效度檢驗。本研究共蒐集到兩個資料庫來進行信效度的檢測，因此符合過去學者建議在量表建構過程中，信效度最好分開檢測的原則，且研究成果也符合原始第一年期計畫的規劃內容。

4. 後續研究：後續尚有許多方面可進一步探討，例如：工作導向尊重、關係導向尊重、以及私領域尊重所影響到的結果變項可能會有所不同，可進一步探討；此外，有哪些中介的歷程，以及在那些情境因素下，可能產生不

同的影像效果，也值得更多的討論。最後，有尊重就存在不尊重的影響效果，而不尊重的效果是否又會有所不同，值得研究者們的重視與關注。

參考文獻

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Boeckmann, R. J., & Tyler, T. R. (2002). Trust, respect and the psychology of political engagement. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2067-2088.
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38, 159-172.
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written material. In H. C. Triandis & J. W. Berry (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology*, vol. 2: 349-444. Boston: Allyn & Bacon. Psychology, 38, 159-172.
- Cheng, B., Jiang, D., & Riley, J. H. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: Proximal hypothesis or global hypothesis? *Journal of Organizational Behavior*, 24, 313-334.
- Dillon, R. S. (2003). *Respect, The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, Fall 2003 Edition. Retrieved October 05, 2004.
- Dillon, R. S. (2007). Respect: A Philosophical Perspective. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 38, 201-212.
- Dyne, L. V. & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41, 108-119.
- Hill, T. E. Jr. (1998). Respect for Persons, in E. Craig (ed.), *Routledge Encyclopedia of Philosophy* (Routledge, London).
- Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21 (5), 967-988.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1, 104-121.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*, Plenum, New York.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38, 24-59.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32, 622-648.
- Simon, B., & Sturmer, S. (2003). Respect for group members: Intragroup determinants of collective identification and group-serving behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 183-193.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity,*

- and behavioral engagement.*
 Psychology Press, Philadelphia.
- Tyler, T. R., Boeckmann, R. J., Smith, H. J., & Huo, Y. J. (1997). *Social justice in a diverse society.* Westview, Boulder, CO.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). *A relational model of authority in groups.* In M. P. Zanna (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 25, Academic Press, New York, pp. 115–191.
- van Quaquebeke, N., & Eckloff, T. (2010). Defining respectful leadership: What it is, how it can be measured, and another glimpse at what it is related to. *Journal of Business Ethics*, 91, 343-358.
- van Quaquebeke, N., Henrich, D. C., & Eckloff, T. (2007). It's not tolerance I'm asking for, It's respect! A conceptual framework to differentiate between tolerance, acceptance and respect. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 38, 185-200.

科技部補助專題研究計畫出席國際學術會議心得報告

日期：108年7月15日

計畫編號	MOST 106-2410-H-018-028-SSS		
計畫名稱	尊重型領導與不尊重型領導之量表與多元效度建立		
出國人員姓名	沈其泰	服務機構及職稱	國立彰化師範大學人力資源管理研究所 / 助理教授
會議時間	107年6月13日至 107年6月17日	會議地點	中國武漢 (東湖國際會議中心)
會議名稱	(中文) (英文) 2018 International Association for Chinese Management Research Biennial Conference (IACMR)		
發表題目	(中文) 尊重型領導、感恩、幫助他人、以及互助行為之間的關係：跨層次的研究 (英文)		

一、參加會議經過

此次的研討會為中國管理研究國際學會(IACMR)每兩年舉辦一次的雙年會。本人自 6/13 日出發至 6/17 日回國，期間的 4 天研討會中，除了擔任 6/14 日「積極領導特質」場次的主持人兼評論人，也進行投稿文章的口頭報告外，同時也參與了其他多個場次的會議，例如：Keynote Panel：Meeting Challenges of Continuous Transformation、Frontiers in Organizational Behavior Research、創造力與創新、建言與建議...等多個場次。

二、與會心得

中國管理研究國際學會(IACMR)固定每兩年便會舉辦一次大型的研討會。而此研討會經過過去多年的經驗累積，也在許多學者的努力之下，已經是華人領域中最大型的國際研討會。與會者當中除了有相當多位在國際上知名的國際研究學者，也包含了多位在國際知名的華人學者。而整個會議的議程也越來越多元。除了有多個主題演講、多元化的主題場次報告分享、圓桌會議等等外，也有針對博士班學生或新進學者等的相關議程(例如研究計畫和教學分享等)，同時也仿效國外大型研討會的模式，在某些時段安排學術工作者可以進行工作的媒合，此外也會安排企業參訪的活動。整體的規劃相當的豐富多元。

過去在參加大陸地區所舉辦的研討會，最令人印象深刻的就是報告

者在報告完成後，與會者總會提出許多問題進行討論。而過往常會發現到一些問題的品質並沒有很好，但今年所參加的場次中，發現到研究方法在大陸地區已經越來越受到重視，與會者所提的問題也越來越能夠切中核心，讓整個會議的品質有持續往上提升的感受，這對於報告者來說也會有更豐碩的回饋感。

此次研討會安排在頗有歷史的武漢，再加上研討會場安排的是在東湖國際會議中心，當地是毛澤東過去曾經短暫居住的地方，因此也讓人感覺回到過往的歷史場景之中。東湖國際會議中心本身就是個規劃很不錯的休閒區域，單單在該區域中散步就有很棒的景致可供觀賞。空檔之餘，也去看了黃鶴樓和附近的長江，雖然現今的黃鶴樓早已不是古時的黃鶴樓，但爬上黃鶴樓遙望長江，想著古代詩人如李白的詩句「故人西辭黃鶴樓，煙花三月下揚州，孤帆遠影碧空盡，唯見長江天際流」，以及岳飛的「滿江紅-登黃鶴樓有感」，確實會有種獨特的感受。

三、發表論文全文或摘要

摘要

本研究以跨層次的概念探討個體層次的尊重型領導、感恩、和幫助他人之間的關係，以及群體層次的尊重型領導、感恩、和互相行為之間的關係，同時探討群眾層次的感恩對於個體層次的感恩和幫助他人之間關係的干擾效果。本研究採用問卷調查法，蒐集 73 個團體(隊)資料，共計 219 份

問卷。結果顯示：(1)知覺尊重型領導與幫助他人具有顯著的正相關；(2)群體層次的尊重型領導與互助行為具有顯著的正相關；(3)個體層次的感恩對於尊重型領導與幫助他人之間的關係具有中介的效果；然而(4)群體層次的感恩對於尊重型領導與群體層次互助行為之間的關係不具有中介的效果；(5)群體層次的感恩會干擾個體層次的感恩與幫助他人之關係。最後，針對本研究的主要研究發現與研究限制進行討論，並對未來研究方向與管理實務上提供些許建議。

關鍵字：尊重型領導、感恩、幫助他人、互助行為、跨層次研究

四、建議

- 越大型的研討會在時間控制上越需要精確，此次就發生前一場次時間過長，導致還沒結束便一堆需參加後續場次人員必須離席而略為吵鬧的狀況，讓整個會場頓時相當的混亂，需要更仔細的進行時間的控制。
- 此次也遇到報到時查詢不到已報名的資料，然後會場內負責報到的人員不知該如何處理，只好等在那的狀況。未來在人員的事前教育訓練與突發狀況的應變處理上，也需要小心謹慎。

五、攜回資料名稱及內容

由於是一般研討會，僅帶回會議手冊，並沒有攜回特別需要的資料。

六、其他

無

106年度專題研究計畫成果彙整表

計畫主持人：沈其泰		計畫編號：106-2410-H-018-028-SSS				
計畫名稱：尊重型領導與不尊重型領導之量表與多元效度建立						
成果項目		量化	單位	質化 (說明：各成果項目請附佐證資料或細項說明，如期刊名稱、年份、卷期、起訖頁數、證號...等)		
國內	學術性論文	期刊論文		0	篇	
		研討會論文		0		
		專書		0		本
		專書論文		0		章
		技術報告		0		篇
		其他		0		篇
	智慧財產權及成果	專利權	發明專利	申請中	0	件
				已獲得	0	
			新型/設計專利		0	
		商標權		0		
		營業秘密		0		
		積體電路電路布局權		0		
		著作權		0		
		品種權		0		
	其他		0			
	技術移轉	件數		0	件	
		收入		0	千元	
	國外	學術性論文	期刊論文		0	篇
			研討會論文		1	
專書			0	本		
專書論文			0	章		
技術報告			0	篇		
其他			0	篇		
智慧財產權及成果		專利權	發明專利	申請中	0	件
				已獲得	0	
			新型/設計專利		0	
		商標權		0		
		營業秘密		0		
		積體電路電路布局權		0		

		著作權	0		
		品種權	0		
		其他	0		
	技術移轉	件數	0	件	
		收入	0	千元	
參與計畫人力	本國籍	大專生	0	人次	
		碩士生	4		賴靜宜、江宜樺、洪惠婷、以及邵咸喆
		博士生	0		
		博士後研究員	0		
		專任助理	0		
	非本國籍	大專生	0		
		碩士生	0		
		博士生	0		
		博士後研究員	0		
		專任助理	0		
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。)			獲邀擔任2018 IACMR研討會積極領導特質場次主持人兼評論人		

科技部補助專題研究計畫成果自評表

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（簡要敘述成果是否具有政策應用參考價值及具影響公共利益之重大發現）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：

原始申請計畫為三年期計畫，但最終只核准一年期，故本研究計畫只能進行原始第一年期之計畫內容。然而以第一年計畫內容來看，本研究蒐集兩個資料庫的資料以進行量表建構的信效度分析，已達到預定的目標。

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形（請於其他欄註明專利及技轉之證號、合約、申請及洽談等詳細資訊）

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200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）

在理論貢獻方面，過去只有單一尊重型領導量表可供使用，且該量表為單一構面並以西方文化下所發展而來。本研究發展出三個構面的尊重型領導量表，未來可在此基礎上進行更廣泛的探討，相信對於領導領域有相當程度的理論貢獻與價值。而在成果方面：透過本研究區辨出的工作導向尊重、關係導向尊重、以及私領域尊重，不僅在成果上更加的豐碩，也提供未來研究更豐富的發展空間。後續可進一步探討的方向，例如：工作導向尊重、關係導向尊重、以及私領域尊重所影響到的結果變項可能會有所不同，可進一步探討；此外，有哪些中介的歷程，以及在那些情境因素下，可能產生不同的影像效果，也值得更多的討論。最後，有尊重就存在不尊重的影響效果，而不尊重的效果是否又會有所不同，亦值得研究者們的重視與關注。

4. 主要發現

本研究具有政策應用參考價值：否 是，建議提供機關
(勾選「是」者，請列舉建議可提供施政參考之業務主管機關)

本研究具影響公共利益之重大發現：否 是

說明：(以150字為限)