

組織行為和人力資源

研究方法入門

黃熾森教授 編著



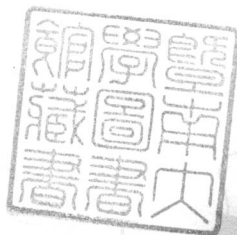
鼎茂圖書出版股份有限公司

<http://www.tingmao.com.tw>

20081
本書附盤可到圖書館網站下載
<http://lib.jnu.edu.cn/bookcd>

組織行為和人力資源- 研究方法入門

黃熾森 編著



鼎茂圖書出版股份有限公司

Tingmao Publish Company

鼎茂圖書

組織行為和人力資源：研究方法入門 / 黃熾森
編著。-- 一版。-- 臺北市：鼎茂圖書，民95
面；公分
ISBN 978-986-122-580-7(平裝)
1. 組織(管理) - 研究方法 2. 人力資源 -
管理 - 研究方法
494.2031 95010591

組織行為和人力資源 - 研究方法入門

作者：黃熾森 編著

發行人：邱昌其

發行所：鼎茂圖書出版股份有限公司

社長：陳銘桐

副社長：陳煥昌

企劃編輯：姚奉綺

地址：台北市中正區開封街一段32號11樓

電話：02-23814314

傳真：02-23825963

郵政劃撥：18242879 鼎茂圖書出版股份有限公司

登記證：局版台業字第5881號

法律顧問：第一國際法律事務所 余淑杏 律師

地址：台北市中山區民生東路一段43號3樓

電話：02-25215900

I S B N: 978-986-122-580-7《平裝》

本書編號：DB0026

出版日期：中華民國九十五年八月初版

定價：新台幣參佰陸拾元整

◎本著作物係著作人授權發行，若有重製、仿製或對
內容之其它侵害，本公司將依法追究，絕不寬待！

◎書籍若有倒裝、缺頁、破損，請逕寄回本公司更換。

鼎茂圖書資訊網：<http://www.tingmao.com.tw/>

打字排版：恆新電腦排版社

封面設計：米爾視覺創意





獻給小思老師

組織行為和人力資源

研究方法入門



推薦序一

一本有人文味的研究方法入門書

認識熾森教授好多年了，他不但研究做得好，而且個性率真，言談風趣，頗富人文精神。這一本研究方法入門，談的雖是管理學者的研究專業，其實也是他人文實踐下的佳作之一。誠如熾森於「前言」裡所說，由於感受到中國大陸的管理學者較缺乏有系統的研究方法訓練，他一直希望為這些同行和研究生做一點事。終於，2005 年春季，他獲邀在廣州中山大學管理學院做了一系列的研究方法講演，並受邀到大江南北其他大學的管院分享這些研究方法心得，獲得相當正面的迴響。本書正是此一系列講座整理出來的教材。

這本書的書名表示它談的是 OB 和 HR 的研究方法，但我想所有管理（包括 OB、HR、策略和一般管理）與行銷領域的學者，都會覺得書中所談的方法和議題，和讀者各自的研究經驗頗為貼切。熾森在「前言」描述了從立志做文藝青年不可得轉而做好管理學者的心路歷程，這一篇充滿人味的文字親切可讀，在我讀過的管理作品中並不多見。接著，熾森以十頁的篇幅做了「導言」，除了把全書十二章的目的和精神所在逐一說明，也談到了各章的閱讀和演練重點；這一段深入淺出的「導言」頗有畫龍點睛之妙，省卻了我這個寫序者許多的導讀工作。

* * * * *

身為讀者，我想我們可以特別從幾個方面獲益：

- 一、本書源於演講的材料，是作者浸淫於組織研究多年所累積的心得和精華。由於是一本入門書，如果用於研究所研究方法課，我會建議作為補充讀本，作為另一本研方教科書的搭配。研方教科書動輒二、三十章，收列的主題通常既多且廣，但若以單獨的議題觀之，如測量，如統計推論，讀者定會同意，本書顯然更為清楚易懂，學生很快就能上手，這時它輔助學習的功能就發揮出來了。
- 二、本書至少有三章（五、六、七）深度探討了信、效度問題，這正好是台灣研究生觀念不夠清楚的地方。我們常在學位論文甚至期刊論文上，見到對於構念的測試，而許多作者藉由一份測量工具及一組樣本，經過因素分析（EFA 或 CFA）就宣稱得



到區辨效度 (**discriminant validity**) 和內聚效度 (**convergent validity**)，認為就此完成了構念效度 (**construct validity**) 的檢驗。其實，此一過程只測得因素效度 (**factorial validity**)，離構念效度尚遠。通常，構念效度檢驗要經由多篇研究反覆檢驗才能令人滿意，也就是說，完整的效度驗證實非單一實徵研究的責任，除非論文採用了全新的測量工具，或是此一論文的目的就是發表新的測量工具。針對這一點，熾森於書中五、六、七章提供了很好的構念驗證釋例，值得細看。

三、本書提供了許多在主流期刊發表的實徵論文，從這些實例中，我們可以看到文獻評述、理論建構、和假說推導是環環相扣的，這一部份要在「方法」之前完成。然而，我們現在看到的一些研究生論文，總把假說作為「方法」的一部分，如此既不符合 APA 所定的論文規範，邏輯上也講不通，因為假說是理論建構之後的直接結果，而方法是另一步驟的開始。對此，熾森在第三章第六節、第十二章第十一節的說明，對觀念釐清很有幫助。

四、至於已經累積一些研究經驗的讀者，則可將本書視為一個成功組織學者在這一行從事研究多年的見解表達。它是和同行對話的平台，我們閱讀之餘，或可從中激盪出更多觀念的火花。我就是以這樣的心情閱讀本書，從基本到複雜的觀念，溫故知新。過程中，覺得有些議題值得國內（和海外）同行在其他平台上多作思考和交流，例如，多指標構念 (**multidimensional construct**) 所牽涉的一連串問題（見本書第十二章第十節）。這個議題最初在 1980 年代由心理學家提出，1998 年熾森和好友羅勝強教授 (**Kenneth S. Law**) 也拿出探討，在管理學界算是第一次的正式討論。按這些學者的說法，如果構念被界定由數個指標組成（即 **formative model**），則由結構方程式去分析構念間的關係，得到的係數可能是扭曲的，因為 **SEM** 處理的是 **reflective model**（即指標是構念的外顯反映，而非組成元素）；另外牽涉到的問題是，在 **formative model** 下，構念是不同的指標組合而成，這些指標各有獨特的 **domain**，如果是這樣，今天由古典測量理論延伸出來的信、效度觀念似乎要修正了！這裡涉及技術和哲學上的問題，如果心理計量和教育測量的專家學者願意深入探究這個議題，應該很有意義。

總之，本書是寫給初學者的，但對有經驗者依然合適，我自己就獲益不少。要是能早點讀到這本書，我的研方課說不定可以講得更清楚、更周延。



* * * * *

讀一本書，有時可以讀出作者的味道。熾森最初的對象是求知若渴的研究生，因此字裡行間處處可見他的提醒、期許、分享，即使到了書中最後一段文字，仍然充滿了長者的親切叮嚀，有好幾回我甚至覺得這本書像是「黃叔叔談研究方法」。

熾森的人文才情其實遠不止這些，他還是個實踐者和播種者。有感於大陸偏遠地區小孩教育的資源困乏，熾森從 2001 年起召集了一些好友，包括羅勝強教授等（附帶一提，王、羅兩位今年春天正好先後來過義守大學講課，獲得滿堂彩），出錢出力在雲南興建和改建了幾座小學，熾森還持續去看那些小朋友，親自瞭解計劃的執行。看起來，冷靜的做研究的腦和溫暖的愛社會的心，兩者是可以並存的。

管理這一行大概過於 *instrumental*，學管理的人似乎不輕易流露人文氣息。從熾森身上，除了研究方法的切磋，應該還有其他事情值得我們思考。

義守大學管研所

彭台光 謹誌

2006 年 8 月 7 日



推薦序二

「研究方法」在組織與管理的領域是一門不可或缺的課程，此一課程提供了一套有系統的思考與科學分析方法研究組織現象，因此，研究方法對於社會科學領域的學者或學生而言，都是一門必修的學科。「研究方法」是一門建立在統計計量為基礎上的應用和分析的工具，隨著統計方法的發展以及新的應用軟體出現，研究方法的應用也更加廣泛。對於社會科學現象與組織管理的研究，也因為研究方法的進步，而有更深入的觀察和理解。

隨著國際化與經濟快速發展，現在企業組織結構也益形複雜，人在組織中所扮演的角色更形重要。社會學、心理學、經濟學和管理學由不同的角度提供許多理論來解釋現代企業組織結構的形成與企業中人際關係的互動，而理論的闡述畢竟是在一個抽象時空進行邏輯性的推論，如何把理論透過科學方法加以驗證，則需要「研究方法」嚴謹的設計與分析。

香港中文大學黃熾森教授在研究方法領域鑽研多年，也在國際主流期刊上發表了相當多的文章，這些文章對於後續組織管理的研究與應用影響甚廣，黃教授將其多年教學和研究經驗編著成「組織行為和人力資源—研究方法入門」一書，對於有興趣於研究方法的學者，是重要的入門經典。

本書有別於其他研究方法的書籍，主要有列幾點：第一、本書書名雖為研究方法入門，惟書中內容深入淺出，由簡單的基礎統計方法到近來逐漸盛行的多層次研究方法，不僅適合初學者研讀，也適合研究方法有一定基礎的研究者；第二、本書重要特質是黃教授將其個人過去研究的議題案例，結合不同的研究方法進行論述，透過組織中實際的主題，讀者更能夠瞭解研究方法在組織管理的應用，例如以情緒智商來說明測量的問題以及以主管和部屬關係來解釋線性結構方程式的應用；第三、本書第十二章，黃教授將他個人過去研究和文章發表經驗，整理提供讀者在研究設計的建議，對於研究進行和論文撰寫助益甚大。

有鑑於黃教授在此領域的鑽研與用心，因此這是一本值得對組織行為與人力資源管理研究有興趣的讀者推薦之研究方法入門書籍。

國立中山大學人力資源管理研究所

陳世哲 謹識

2006年7月

組織行為和人力資源



推薦序三

與黃熾森教授相識源於 1995 年，當時黃教授因 段樵院長 之推薦至靜宜大學擔任一年客座教授，短短一年的時間，其率真幽默且熱情的教學態度，贏得學生們的愛戴，與教授同仁們的推崇，也因而成就了個人與他近 10 年的合作情誼。

黃教授畢業於香港中文大學工商管理學院，在美國普渡大學之組織行為及人力資源管理學系取得博士學位，1990 年在香港中文大學管理學系任教至今，截至 2004 年止，黃教授在國際學術期刊、學術會議及專書中發表關於管理及教育的著作已達百餘種。黃教授除在 OB/HR 領域學有專精外，在情緒智力（Emotional Intelligence：EI）的發展也著墨甚深，經常應邀往返於中港台三地參與一些研討會與演講。

黃教授除在學術研究領域上投注精力與熱情外，更令人佩服的是其對於社會人文關懷的不遺餘力，每年對於雲南地區貧困小孩的捐助，主動到內地為學生授課，更為當地多所學校的興建與改建不遺餘力，在在都顯示其難能可貴的敦厚性格，以及人溺己溺的人文關懷。此外，黃教授事親至孝，至今仍與母親同住，中國人富有的優良美德也在他的身上體現，這在現今台灣社會是很難能可貴的。

秉持其對社會人文的關懷，除對大陸同胞的關照外，對於同是中國人的台灣一樣給予許多善意的建議與批判，經由這些年與台灣學術界的頻繁接觸，對於目前台灣學術界一股勁地以追求 SSCI、TSSCI 為方向，黃教授也相當不以為然地認為，學術研究的本身在於追求學術卓越或進步，他的功能在於增進百姓的福祉和知識，應當著重在對思考哲學的釐清及建構，以及探究研究精神的本質才是，而非以符合 SSCI、TSSCI 的標準，以及投稿數量為努力及評鑑的方向，本人對這樣的想法也深感認同！

近年來黃教授常應國科會邀請前來演講與主持研討會，今年 5 月有緣邀請他到中興大學參與博士生論文的研討會，同時對中部新進學者進行一場為期兩天一夜的「研究方法」專題講演，言談中提及其剛結束的中國中山大學、人民大學研究方法課程，有鑑於在大陸相當缺乏這方面專業論述的書籍，特別為了當地研究生量身打造了這本「研究方法」的講義（已於中國大陸出版），在詳加閱讀後發現其內容亦相當適合國內企管碩博士班學生使用，因而興起邀請他在國內出版嘉惠學子的念頭，蒙其慨然應允而有本書的問世。



該書內容深入淺出，除可做為入門者必讀典範外，對於已有基礎者更能有所助益，同時除撰述時內容淺顯易懂，對於觀念導正更有不同以往的闡述，使讀者能有系統地了解組織行為及人力資源管理的研究範疇；同時，對研究方法能有一系統性觀念的建立，在統計方法的使用、分析工具的選擇，都有深刻且清楚的說明。從本書讀者可感受到他研究的思考哲學，而非僅是工具或技巧的傳遞，相信本書對國內的學者、學生在做研究時都是一本不可或缺的工具書。

國立中興大學企業管理研究所

王精文 謹識

2006年8月



前言

這套教材是獻給小思老師(盧瑋鑾教授)的。報讀香港中文大學本科課程時，我填報的第一志願是中文系，但沒有被取錄，反而被我不太了解的管理系取錄了。大學一年級時，小思老師是我必修「大一國文」科的導師。大學畢業前，我決定以教育和學術工作為自己以後的事業。當時我認真地考慮應否在研究院時轉回去主修中文，因為文學才是我最喜歡的，最大的心願是當個「文藝青年」。當時我告訴小思老師自己的考慮，她跟我這樣說：「專修中文而關心中國文化的人很多，多你一個不算多，少你一個也不算少。但是，專修一門現代學科而又能真正關心中國文化的人就很少了，你既然有機會，為什麼不去做這樣的一個人呢？」就是這樣，我到了美國普渡大學(Purdue University)的研究院讀「組織行為及人力資源管理學」的博士課程，畢業後回香港中文大學任教到現在。

歲月匆匆，雖然一直都有在自己的專業學科中從事研究工作，但每次想起小思老師當年的說話，總覺得很慚愧。隨著年華老去，「文藝青年」浪漫的夢已成歷史。讀管理研究院，希望用自己的專長為中國做一點事的心願，除了偶然與內地的管理人員和同行接觸時，或提供一些資訊、或參與一些短期的培訓，算是為他們提供了一些協助外，面對內地較缺乏「組織行為及人力資源管理學」的研究方法訓練的困難，總沒有機會為中國的年輕同行和研究生多做一點事。隨著自己曾參與牽涉不同研究方法的工作愈多，便愈為未能有系統地和他們分享而慚愧。

2004年10月廣州中山大學管理學院李新春院長到訪香港中文大學，我便請求他邀請我在2005年的春季，到中山大學作一系列關於「組織行為及人力資源管理學」研究方法的講座。雖然近年內地已開始有一些這方面的專書，但似乎都較專門和艱深，所以我的構想是針對年輕的、剛入門的研究生，希望盡量能做到深入淺出，但又能使他們可以真的開始嘗試設計及執行研究計劃。此外，也希望能把講座的内容整理出版，這樣就算我個人不可能定期舉行講座，也可使未來的研究生得到相關的資訊，或者，如果內地的同行認為適合，也可用作教授相關科目的參考資料。

李院長和他的同事辦事非常爽快，這些講座真的在2005年春季落實了，這套教材也要完成了。除了李院長及他的同事外，在這裡一定要感謝出席講座的廣州中山大學的老師和同學，尤其是每次都接送我到廣州東火車站及負責校正這份教材的張東民同學，在他們的身上，我看到未來本學科在中國發展的希望。



由於我過去在香港中文大學沒有正式負責研究方法的科目，很感謝一直和我合作不少研究計劃的羅勝強教授，把他的投影片及相關資料毫無保留地給我參考，使我可以完成這一系列的講座。

除了小思老師外，我也一定要感謝我統計調查方面的啓蒙老師：陳纘揚老師，不單是因為在專門知識上的原因，而是我非常幸運地，能遇到兩位「新亞精神」最具體的代表。他們對生命的承擔感和嚴謹的生活態度，相當程度上使我覺得對自己的言行和中國文化有不可推卸的責任。

最後，2004年10月發生的一些事情，使之後的這大半年成為我人生中最難過的時期。除了要感謝葉翠鳳和周立基兩位朋友盡量抽時間陪伴我外，在這期間接觸到曾上過我課的學生，尤其是彭彧、周敏皓、謝佳樺、施冬妮、洪玫、熊子弦、劉偉軍、李啓豪、陳惠敏……等等都各自在他們的人生路上努力，也使我不得不繼續往前走，在這裡也要記下對他們的謝意。

黃熾森

2006年6月



導言

這套教材原來是我在廣州中山大學針對一年級的研究生設計的一系列義務講座，由於他們的本科背景不一定與組織行為及人力資源管理學(Organizational Behavior and Human Resource Management：OBHR)有關，因此第一章和第二章先把這個學科的大致範疇介紹。除了這個目的外，我的目的是使同學開始超越本科時以認識已知的管理學知識為主的訓練，更進一步開始問這些知識是如何得來的、及如何以抽象概念(例如個人的性格、管理的措施與企業生產力)及它們間的關係來幫助我們對管理現象和問題的理解。

第三章是非常重要的一章，要從事組織行為及人力資源管理學的科學研究，我們必須掌握科學的本質，尤其是科學理論的意義和在科學研究中的核心地位，及科學研究的邏輯是先有理論，然後以實證方法加以驗證和改良。如果能瞭解這個邏輯，便可在第四章中明白統計學中統計測試(Hypothesis Testing)正是基於同一樣邏輯的。在第四章中，我嘗試介紹對以後各章瞭解有需要的幾個統計概念，但原則是盡量避免用純數學的方式來加以說明。這幾個概念分別是：分佈及變異量、樣本與母體、「統計數的樣本分佈」(Sampling Distribution of Statistic)、信賴區間(Confidence Interval)、及統計測試。這些都是從事組織行為及人力資源管理學的科學研究時極重要的統計概念，必須能清晰掌握。此外，在本章的附錄中我也提供了電腦軟件的初步操作指令，練習中也提供了真實的數據，可作實際的操作嘗試。

第五章討論的是把概念量化以進行科學研究時的課題，對組織行為及人力資源管理學的科學研究尤其重要，而其中的「因子分析法」也是很多分析方法的基礎。在練習中也提供了真實的數據和電腦軟件指令，可作實際的操作嘗試。由於其重要性，我在第六和第七章中分別較詳細地介紹了幾個實質的例子，如果真能掌握，對其他研究方法也就較容易理解。

從第八到第十章我介紹了三個在組織行為及人力資源管理學的科學研究中，最被廣為應用的研究方法：實驗及相關設計(Experimental and Related Designs)、迴歸分析(Regression Analysis)、和結構方程模型(Structural Equation Model)。我的目的是介紹其原理、及運用電腦軟件的初步操作技巧，在這三章的附錄中我也提供了電腦軟件的初步操作指令，練習中也提供了真實的數據，可作實際的操作嘗試。



第十一章我介紹了兩類針對特定研究問題的研究方法，第一類是牽涉跨層次(例如個人及企業兩個層次)概念的理論，這在組織行為及人力資源管理學也是時常遇到的。第二類牽涉綜合不同研究對於兩個概念間關係的計量方法，藉以作出最準確的結論。這兩個方法都有專書介紹應用時操作的細則，所以我主要是介紹它們的原理，並各以一篇論文為例，目的是讓同學以後最少能看得懂應用這兩個方法的研究報告，及正確判斷在面對何種研究問題時應運用這些方法。

最後，在第十二章，我總結了一些對組織行為及人力資源管理學研究的經驗，提出了一些研究人員在設計及進行研究時應注意的建議，希望有助於增加研究結果的可信性，作為我個人過去研究經驗和這套入門教材的總結。

由於個人的學識和經驗有限，有幾點關於這套教材的情形是要先說明的。第一，很多材料是英文的，我不把它們譯成中文，一方面因資源所限，另一方面也希望同學除了能看中文的論文外，也能習慣看英文的研究報告，這樣對了解學科知識的發展會有一定程度的幫助。

第二，我採用的投影片是用繁體字的，這是源於我個人對中國文化的感情。我總認為中國採用簡體字是因為當時國家的教育水平落後，要在較短時間內減少文盲，把我們原來優美的文字簡化是無可厚非的做法，但這應該只是我們民族復興的過程中採取的權宜手法，到我們的教育水平沒有問題時，較優美的繁體字便不是一個問題了。所以，我相信重新採用繁體字很可能是中國人對民族復興的成果，有一定信心時的一個象徵。當然，這套教材的投影片是為了內地同行的方便而提供的，各位可隨意修正以適合使用。

第三，我採用的論文大部分都已在學術期刊或專書中發表，小部分沒有發表的已附在光碟中。如果在找尋這些材料上有困難，也可與我聯絡，看是否能提供協助。

第四，由於個人的學識、經驗和時間有限，一些統計方法(例如 discriminant analysis、conjoint analysis、logit model、canonical correlation 及 time series analysis 等等)都沒有討論，不過，透過掌握這套教材的入門概念和電腦操作技巧，相信同學在有需要時，可從正式的多變量(multivariate)課本和統計科目中學到。我也盼望未來在內地，會有從事組織行為及人力資源管理學的同行，用類似我在這套教材的方式



把這些統計方法逐一介紹，讓未來的研究生容易掌握和運用。

最後，這套教材難免有粗疏和錯漏的地方，希望各位能原諒。

要學習組織行為及人力資源管理學的研究方法，有系統地了解本學科的範疇、統計的知識、及不同研究方法的原理和技巧是很重要的。但是這不能排除另一方面的基本功夫：透過閱讀大量別人的研究報告，除了從中增加對不同研究題目，方法和技巧的掌握外，還可了解這門學科在撰寫報告時的規範和要求，這也是很重要的。因此，除了本教材的資料外，請同學跟著以下的建議，從第三章起，仔細閱讀各論文及完成相關的練習。(以下一些沒有發表的文章和各練習已存在光盤裡。)

第一章：人力資源管理的内容簡介

請略為翻閱本科或工商管理碩士(MBA)課程關於人力資源管理的標準教課書。

第二章：組織行為學主要内容及研究上的例子

請略為翻閱本科或工商管理碩士(MBA)課程關於組織行為學的標準教課書。

第三章：科學方法與管理學

1. Martin, J., Knopoff & Beckman, C. (1998). An alternative to bureaucratic impersonality and emotional labor: Bounded emotionality at The Body Shop. Administrative Science Quarterly, 43, 429-469.
2. Wong, C.S., & Law, K.S. (1999). Managing localization of human resources in the PRC: A practical model. Journal of World Business, 34(1), 26-40.
3. Yan, A., Zhu, G., & Hall, D.T. (2002). International assignments for career building: A model of agency relationship and psychological contracts. Academy of Management Review, 27(3), 373-391.



第四章：統計在管理研究上的應用

1. Wong, C.S., Wong, P.M., & Law, K.S. (2005). The interaction effect of emotional intelligence and emotional labor on job satisfaction: A test of Holland's classification of occupations. In Härtel, C. E. J., Zerbe, W. J. & Ashkanasy, N. M. (Eds.), Emotions in Organizational Behavior, pp.235-250. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

練習：用 SPSS 來分析上文的資料：

- (1)問卷在「Example(SPSS-Questionnaire).doc」的 Word 檔案中：
- (2)SPSS 的指令在「Example(SPSS-Command-File).sps」檔案中。

第五章：測量(Measurement)的基本概念及理論

練習：用 LISREL 來做「確認性因子分析」(Confirmatory Factor Analysis : CFA) : LISREL 的指令及資料在「CFA.LS8」的 LISREL 檔案中。

重溫練習：SPSS 指令檔案(Example(SPSS-Command-File).sps)中的「探索性因子分析」(Exploratory Factor Analysis : EFA)。

第六章：建立測量尺度的例子——情緒智慧

1. Law, K.S., Wong, C.S., & Song, L.J. (2004). The construct validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. Journal of Applied Psychology, 89(3): 483-496.
2. Wong, C.S., & Law, K.S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. The Leadership Quarterly, 13, 243-274.
3. Wong, C.S., Law, K.S., & Wong, P.M. (2004). Development and validation of a forced choice emotional intelligence for Chinese respondents in Hong Kong. Asia Pacific Journal of Management, 21(4): 535-559.
4. Wong, C.S., Wong, P.M., & Law, K.S. (2004). Evidence on the practical utility of Wong's emotional intelligence scale in Chinese societies. Paper presented at the Fourth



Asia Academy of Management Conference (4thAAOM), Shanghai, China, December 16-18.

第七章：建立測量尺度的例子－「關係」及「職業興趣」

1. Law, K.S., Wong, C.S., Leong, F. (2001). The cultural validity of Holland's model and its implications on human resource management: The case of Hong Kong. The International Journal of Human Resource Management, 12(3): 1-13.
2. Law, K.S., Wong, C.S., Wang, D., & Wang, L. (2000). Effect of supervisor-subordinate guanxi on supervisory decisions in China: An empirical investigation. The International Journal of Human Resource Management, 11(4): 751-765.
3. Wong, C.S., Tinsley, C., Law, K.S., & Mobley, W.H. (2003). Development and validation of a multidimensional measure of guanxi. Journal of Psychology in Chinese Societies, 4(1): 43-69.
4. Wong, C.S., Wong, P.M. (2001). Vocational orientations for secondary students in Hong Kong. Educational Research Journal, 16(1): 13-29.
5. Wong, C.S., & Wong, P.M. (2002). Validation of the measurement scale and the vocational orientation model developed in Hong Kong. Educational Research Journal, 17(2): 235-252.
6. Wong, C.S., & Wong, P.M. (2004). Validation of the measurement scale and the vocational orientation model in four Chinese societies. Paper presented at the Fourth Asia Academy of Management Conference (4thAAOM), Shanghai, China, December 16-18.

第八章：實驗設計的例子(Experimental Design Examples)：

1. Allen, T.D., & Rush, M.C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. Journal of Applied Psychology, 83(2), 247-260.

~V~