

組織行為研究 之研究倫理

姜定宇

中正大學心理學系

2018.6.13，高雄：義守大學

姜定宇

組織行為研究經歷

- 2010 美國伊利諾大學心理學系訪問學者
- 2017迄今 中華心理學刊總主編
- 國際期刊論文: *Journal of International Business Studies*, *Journal of Organizational Behavior*, *The Leadership Quarterly*, *Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *Journal of Business Ethics*, *Asian Journal of Social Psychology*, *Journal of Happiness Studies*, *Social Justice Research*

研究倫理經歷

- 2014-2016 國立中正大學人類研究倫理中心主任
- 2018 國立成功大學人類研究倫理審查委員會委員

組織行為

Organizational Behavior

探討個人、團體以及結構，對於組織內人們行為的影響

- 包括以下核心主題：

~~工作動機、工作態度、及個人知覺~~

有關機構、企業內，人員態度、知覺、動機、以及行為的研究

- 領導、人際溝通、及衝突協同
- 團體歷程、工作設計、組織變革

Micro OB

來源: Robbins & Judge (2017)

採用的研究方式

問卷調查法(Correlational Study)

- 無操弄，觀察實際場域中變項間的關聯性。

實驗法(Randomized Experiment)

- 有操弄，受試者是被隨機指派到不同的實驗情境。

類實驗設計(Quasi-Experiment)

- 有操弄，受試者不是被隨機指派到不同的實驗情境。

質性研究(Qualitative Study)

- 個案研究、實地觀察、焦點團體訪談



各類研究法的使用

問卷調查法(Correlational Study)

- 最多研究使用、成本相對較低
- 研究倫理風險低

實驗法(Randomized Experiment)

- 較多用於團體研究、面試決策
- 模擬團隊互動：投資作業、遊戲作業、協商作業
- 研究倫理風險視情況而定
 - 服從研究、囚犯研究



各類研究法的使用

類實驗設計(Quasi-Experiment)

- 較多用於組織設計、組織變革研究
- 引進創新資訊技術、工時排程
- 研究倫理風險低

質性研究(Qualitative Study)

- 發展創新議題、探討較為複雜的現象
- 有效的領導行為、家長式領導、效忠主管
- 研究倫理風險低



調查研究的優劣

優勢

- 某些重要變項是無法人為操弄 (如: 性別、種族、或是有道德爭議的特徵)
- 真實生活情境 (現實實在主義, **mundane realism**: Aronson, Brewer, & Carlsmith, 1985)
- 可類推性高
- 資料蒐集花費相對較低且有效率

劣勢

- 相關並不代表因果關係
- 無法完全排除混淆變項

問卷調查法



對參與者保護

- 匿名性高
 - 不記名問卷
 - 注意:施測情境、回收方式、編碼方式
- 容易退出
 - 亂填、空白
 - 注意:對研究的可能風險
- 不容易產生壓力與不適感受
 - 一般工作態度與行為
 - 注意:填答外洩、與績效連結、道德或法律爭議

問卷調查法

對參與者保護

- 需要欺瞞的可能性不高
 - 請參與者依照實際工作經驗填答
- 對參與者的侵擾較小
 - 適當長度的問卷、適當的用詞
 - 注意：問卷編排、時間預估、充足的時間、非自主



研究倫理實例

被拆開的信封

- 一個單位，十份回郵信封

委託施測時須特別留意

被質疑為何漏答

- 說好的匿名問卷?

不記名、去連結須說到做到

「你的問題有點敏感」

- 回答真實感受會有點壓力

留意心理上的不安

研究者過度掌控

Take It Easy

虛假的不記名宣稱

違反誠信

無法容忍缺漏

缺漏是信號

獲得無用的資料

缺乏適當補償的情形下，要求參與者積極配合
僅提供些許補償，就要求參與者完全聽從指示

過度使用人情壓力

這是情緒勒索

這是霸凌

對於參與者退出擺臉色

這非常不專業

問卷亂填、漏答

亂填

- 可辨識
 - 反向題、檢核題
- 無法辨識
 - 虛假的關聯性、無相關
 - 10%就可能造成極大的影響

漏答

- 完全隨機
 - 不知名神秘力量的影響



問卷亂填、漏答

- **漏答情形與某些因素有關**

- 與研究本身無關的因素
- 與研究變項有關
 - 與其他獨變項的反應有關
 - 與依變項的反應有關
 - 最為嚴重, 會影響結果推論

主管會佔用公家資源 他足以表率

X1 missing? \longleftrightarrow X2

主管會佔用公家資源 離職傾向

X1 missing? \longleftrightarrow Y

漏答的補救措施

- 前提: 完全隨機產生的漏答、題項層次
- 多元插補法

調查研究相關倫理事項

保護研究參與者的自由意願、隱私、匿名、以及福祉等權益，並盡可能地減輕參與研究的負擔

- 避免沒有必要的侵擾
 - 有現成的資料就不再收新資料
 - 避免用搔擾的方式讓人參與研究
 - 對研究參與者尊敬並且誠實
 - 適當調整研究手冊，以保護易受傷害族群
 - 盡可能地減輕參與者生理與心理負擔
 - 需考量參與者針對特定議題所提供的資訊，是否會造成傷害或受到批評的風險



- 仔細考量所要求提供的資訊**是否過於隱私**，或是在陌生人面前羞於啟齒，並使用適當技巧來減低不舒服的感受。
- 考量所要求提供的**資訊的敏感程度**，並評估是否只有某些人而不是其他人能夠提供這些資訊，並考量是否代理訪問 (proxy interview) 會較為適合。
- 當使用代理訪問時，需**明確制定誰能夠代理的規則**，並且確實遵守。
- 當目標參與者明確指出不願意提供資訊時，也不能夠從代理人那邊蒐集這些資訊。請留意，**不要影響代理人與目標人之間的關係**。

- 取得知情同意
- 須提供下列訊息 (口頭或書面)
 - 問卷簡述
 - 說明研究是如何選取參與者
 - 參與者在研究中的角色, 或期待參與的時間
 - 清楚說明研究參與是自願性的, 並且會確保匿名性
 - 清楚說明參與本研究會有什麼樣的好處或風險
 - 呈現清楚明確的研究機構
 - 研究者或研究團隊的聯絡資訊
 - 若是通過研究倫理審查, 可以考慮提供研究倫理審查委員會的聯絡資訊

◦ 原則

- 不使用強迫的手段(提供巨額的金錢補償, 也可能被視為是一種強迫的手段)
- 尊重個人有權拒絕被訪談或中斷訪談
- 尊重個人有權拒絕回答訪談中的任何問題
- 取得知情同意並建檔, 在對未成年人訪談前, 需取得家長或法定代理人的同意
- 避免做出不正確的或過度侷限的陳述
- 知情同意需以參與者能夠容易理解的方式呈現

◦ 保護研究參與者的隱私

- 在使用電子記錄設備前，取得參與者的同意
- 研究團隊需要接受教育，以確保參與者所提供的可辨識資料能受到妥善保護
- 要求研究團隊成員簽署保密協定
- 將個人可辨識資料與研究資料分開保存
- 那些能連結調查資料與個人可辨識資料的文件，需放置在安全隱密的地方
- 限制只有簽署保密協定和受過訓練的研究團隊成員，才能取得保密資料
- 資料的使用僅限於研究用途
- 有關調查資料的儲存、保存及銷燬，均需遵守政府相關法規
- 有任何違反保密的事件，須向倫理審查委員會與管轄政府單位回報

組織行為研究的特殊情形

員工參與問卷調查，公司是否需要被告知？

- 公司政策
- 調查的範圍與影響層面
- 問卷是否涉及公司敏感資訊

研究者與公司進行產學合作所進行的問卷調查，員工有無權力拒絕參與？

- 公司的例行性調查
- 事先公開正式說明
- 個人資料匿名性的確保



組織行為研究的特殊情形

如何進行縱貫研究、對偶問卷資料蒐集、或是團隊內成員互評資料蒐集？

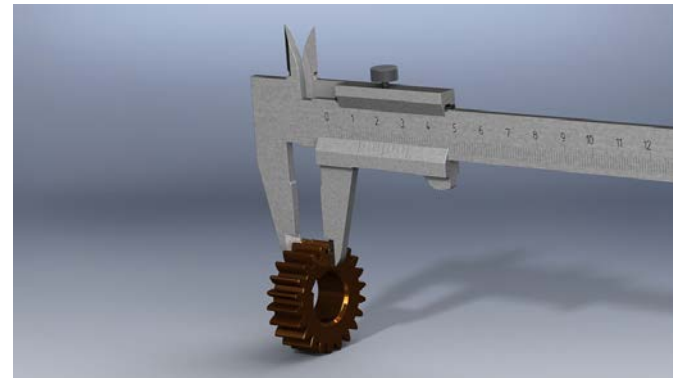
- 縱貫研究：必須接受多次的問卷調查
- 對偶資料：同事-同事；主管-部屬
- 團隊互評：團隊成員對每個成員均需評量
- 必須取得或是得知可以辨識的個人資訊

當員工填答問卷時心生畏懼，害怕被長官知道填答內容，是否屬於研究倫理議題？

測量工具使用

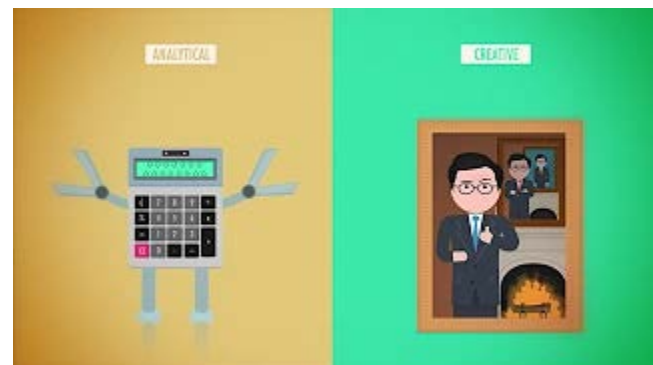
沿用現有西方量表的注意事項

- **信度與效度**: 被重要文獻反覆使用
- **概念上是否適用?**
 - 是否能準確地測量所想要測量的概念
- **文化上是否適用?**
 - 台灣或華人員工是否能夠充分理解與接受
- **版本上是否適用?**
 - 是否普遍適用於不同群體, 或是僅適用於某一特殊群體



測量工具所產生的偏見

- 文化敏感度
 - 智力測驗
 - 早期的智力測驗對那些中產階級歐裔美國人較為有利 (Helms, 1992)
 - 道德發展
 - 道德發展呈度較高的, 大多為基督教文化地區



文化敏感度

對文化與社會差異保持敏感度

- 不刻意從樣本中移除弱勢團體或原住民族群
- 瞭解資料蒐集地區的族群或宗教權力結構，與研究參與者接觸要符合當地族群或宗教的傳統和規範(像是要經過族長或當地領袖的同意)
- 有時候需要取得其他人或團體的知情同意
- 訪談前要先觀察當地習俗
- 在取得知情同意時要能保有彈性
- 要以能被參與者瞭解呈現研究材料
- 提供什麼樣的激勵或是何種形式的激勵，也需要考量文化傳統和規範

研究本身的倫理議題

在研究中的所有階段，都能以專業的標準，管理並從事科學嚴謹的研究

- 研究問題、研究方法的選擇、樣本選取、問卷設計、測量工具、翻譯、訪談者雇用、選取、訓練、資料蒐集、統計分析
- 面對資料要坦誠
- 即使與假設不符，也要如實報告

HARKing

HARKing

- Hypothesize After Results Known (Kerr, 1998)
- 常見作法
 - 只報告有顯著的結果
 - 報告不在原先假設內, 而有顯著的結果
 - 設定一個稻草人假設, 而讓結果看起來有支持和不支持的
- 違反「猜想」的邏輯
 - 隨機現象被概化為一般現象
 - 難以否定有問題的理論
 - 影響學術進展

報告研究結果與方法，並且提供可以取得資料的方式

- 完整客觀地報告研究結果，同時要考量參與者的匿名性，並且也需要留意對特定族群、宗教或是其他社會團體的一些不利發現所可能會帶來的負向影響。
- 盡可能地讓研究的方法、結果以及原始資料(去除個人連結)，能夠被其他研究者取得，並且可以評估或重新驗證研究發現
- 採用適當的方式去除個人可辨識資訊
- 備有安全可靠的資料與文件儲存空間

發展並執行品質管控程序

- 研究流程、工具需要預試以確保合宜
- 查驗訪談記錄與監看現場訪談，以確保遵守知情同意流程
- 安全存放簽署過的保密協定與知情同意書
- 從被訪談人中取樣，並聯絡他們，以驗證選取程序與訪談程序是被確實遵守

研究倫理行動有關的材料和程序建檔

- 任何提供給參與者看的材料與資料
- 知情同意書範本和流程
- 已簽署的知情同意書, 與資料存放在不同地方
- 保密措施和作法
- 研究人員的保密協定書
- 研究人員接受研究倫理訓練的證明
- 研究倫理審查的原始申請資料、修改資料
- 研究倫理審查委員會通過證明
- 研究人員與研究倫理審查委員的所有互動訊息

研究的目的

增進員工福祉?

創造組織獲益?

加速升等速度?

提高演講價碼?

研究對參與者的好處?

- 那些參與研究的員工，能夠獲得些什麼?
- 那些被分派到控制組的員工，能夠獲得些什麼?



參考資料

Cross-Cultural Survey Guidelines

- <http://ccsg.isr.umich.edu/pdf/FullGuidelines1301.pdf>

感謝您的聆聽！

Q & a
