

第四章 分析結果

本章節的內容，是將回收後之樣本資料，用來進行基本資料分析、皮爾森相關係數分析與共線性分析、以及階層回歸分析，目的是為了將樣本資料作數量分析，使其有與本研究產生連結，並將分析結果作一個敘述與推論。

第一節 基本資料分析

本節利用統計分析將研究樣本之性別、年齡、教育程度、教育背景、工作年資與團隊年資此六項人口統計資料，進行整理與說明。人口統計資料整理如表 4-1 所示，並分別說明如下：

一、研究樣本之性別分佈

本研究之樣本在性別分佈方面，男性有 289 位，在總樣本數 707 位中佔了 40.9%；女性有 418 位，在總樣本數 707 位中佔了 59.1%。

二、研究樣本之年齡分佈

本研究之樣本在年齡分佈方面，年齡在 20 歲以下者有 40 位，在總樣本數 707 位中佔了 5.6%；年齡在 20 歲至 40 歲者有 571 位，在總樣本數 707 位中佔了 80.8%；年齡在 41 歲至 60 歲者有 96 位，在總樣本數 707 位中佔了 13.6%。

三、研究樣本之學歷分佈

本研究之樣本在學歷分佈方面，學歷為高中(職)或在以下者有 107 位，佔總樣本之 15.1%；學歷為專科者有 96 位，佔總樣本之 13.6%；學歷為大學者為最多，有 369 位，佔總樣本之

52.2%；學歷為碩士者有 129 位，佔總樣本之 18.2%；學歷為博士者有 6 位，佔總樣本之 0.9%。

四、研究樣本之教育背景分佈

本研究之樣本在教育背景分佈方面，背景屬商科領域者為最多，有 274 位，佔總樣本之 38.8%；背景屬工學領域者次之，有 149 位，佔總樣本之 21.1%；其次為文科背景、理科背景、其他、農科背景、醫科背景與法科背景，分別為 108 位(15.2%)、57 位(8%)、33 位(4.7%)、9 位(1.3%)以及 8 位(1.1%)。

五、研究樣本之工作年資分析

本研究之樣本在工作年資分佈方面，工作年資在 1 年(不含)以下者有 120 位，佔總樣本之 17%；工作年資在 1 至 3 年者有 286 位，佔總樣本之 40.4%；工作年資在 4 至 6 年者有 139 位，佔總樣本之 19.8%；工作年資在 7 至 9 年者有 96 位，佔總樣本之 13.6%；工作年資在 10 年(含)以上者有 66 位，佔總樣本之 9.2%。

六、研究樣本之團隊年資分析

本研究之樣本在團隊年資分佈方面，團隊年資在 1 年(含)以下者有 178 位，佔總樣本之 25.1%；團隊年資在 2 年者有 139 位，佔總樣本之 19.7%；團隊年資在 3 年者有 112 位，佔總樣本之 15.8%；年資在 4 年者有 87 位，佔總樣本之 12.3%；團隊年資在 5 年者有 57 位，佔總樣本之 8.1%；團隊年資在 6~10 年者有 98 位，佔總樣本之 13.9%；團隊年資在 11 年以上者有 36 位，佔總樣本之 5.1%。

表 4-1 研究樣本之個人基本資料分析表

	基本變項	人數	百分比(%)
性別	男	289	40.9
	女	418	59.1
年齡	20 歲(含)以下	40	5.6
	21 歲至 40 歲	571	80.8
	41 歲至 60 歲	96	13.6
學歷	高中(職)	107	15.1
	專科	96	13.6
	大學	369	52.2
	碩士	129	18.2
	博士	6	0.9
教育背景	文	108	15.2
	理	57	8
	法	8	1.1
	工	149	21.1
	商	274	38.8
	醫	9	1.3
	農	33	4.7
	其他	69	9.8
工作年資	1 年(不含)以下	120	17
	1 年至 3 年	286	40.4
	4 年至 6 年	139	19.8
	7 年至 9 年	96	13.6
	10 年(含)以上	66	9.2

(待續)

表 4-1(續)

	基本變項	人數	百分比(%)
團隊年資	1 年(含)以下	178	25.1
	2 年	139	19.7
	3 年	112	15.8
	4 年	87	12.3
	5 年	57	8.1
	6 年至 10 年	98	13.9
	11 年(含)以上	36	5.1

第二節 相關與共線性分析

本節利用皮爾森積差相關分析與共線性分析來衡量個人與群體適配 4 構面(參與安全、支持創新、願景、任務導向)、團隊內衝突 3 構面(關係衝突、任務衝突、程序衝突)與社會賦閒各研究變項構面間的相關性與共線性問題。

一、皮爾森積差相關分析

各研究變項之信度與相關係數矩陣列於表 4-2。在對角線上的數值，為各研究變項之 Cronbach α 值，若 α 係數值界於 0.65 至 0.7 間時為最小可接受值； α 係數值界於 0.7 至 0.8 之間為相當好； α 係數值界於 0.8 至 0.9 之間非常好，屬高信度值。由表 4-2 可以得知，各構面之 Cronbach α 值皆大於 0.7，屬於高信度值。而在矩陣中對角線以外的數值，其意義為各成雙配對的變項間之相關係數，係數值越大，表示變項間的相關程度越強，經由表 4-2，可以得知各研究構面間的相關性皆顯著，而研究變項間的相關分析茲分別討論如下：

(一)個人與群體適配與社會賦閒之相關分析

經由表 4-2，可以得知，個人與群體適配 4 構面(參與安全、支持創新、願景、任務導向)與社會賦閒之間皆呈現顯著的負向關係，並且皆達 0.01 的顯著水準。

(二)個人與群體適配與團隊內衝突之相關分析

經由表 4-2，可以得知個人與群體適配四構面(參與安全、支持創新、願景、任務導向)與團隊內衝突 3 構面(關係衝突、任務衝突、程序衝突)間皆呈現顯著的負向關係，並且皆達 0.01 的顯著水準。

(三)團隊內衝突與社會賦閒之相關分析

經由表 4-2，可以得知團隊內衝突 3 構面(關係衝突、任務衝突、程序衝突)與社會賦閒間皆呈現顯著的正向關係，並且皆達 0.01 的顯著水準。



表 4-2 研究變項構面之相關係數與信度矩陣表

雙項構面	平均值	標準差	A	B	C	D	E	F	G	H
A.參與安全	3.356	0.483	(0.88)							
B.支持創新	3.371	0.526	0.235***	(0.85)						
C.願景	3.347	0.512	0.332***	0.143**	(0.86)					
D.任務導向	3.403	0.504	0.337***	0.262***	0.488***	(0.77)				
E.關係衝突	2.647	0.579	-0.295***	-0.174***	-0.232***	-0.287***	(0.77)			
F.任務衝突	2.703	0.554	-0.255***	-0.218***	-0.199***	-0.286***	0.345***	(0.74)		
G.程序衝突	2.675	0.529	-0.174***	-0.187***	-0.251***	-0.311***	0.551***	0.334***	(0.74)	
H.社會賦閒	2.827	0.427	-0.494***	-0.232***	-0.461***	-0.560***	0.451***	0.405***	0.373***	(0.82)

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

二、共線性分析

本研究利用多元共線性顯定來診斷本研究變項(個人與群體適配 4 構面、團隊內衝突 3 構面與社會賦閒)之間是否存在著共線性問題，並以 VIF 值與變異數比例作為判斷指標。綜合 VIF 值和變異數比例的檢定得知，本研究之個人與群體適配各構面、團隊內衝突各構面與社會賦閒間並無共線性的問題存在。

(一) VIF

VIF 為變異數波動因素，是允差(tolerance)的倒數，允差的計算為 $1-R_i^2$ ，當允差越小時，表示越有共線性問題，故當 $VIF > 10$ 時，表示該變項與其它預測變項間有共線性

問題。在本研究中，參與安全、支持創新、願景、任務導向與關係衝突之 VIF 值為 1.130、1.125、1.104、1.152 與 1.031，與任務衝突之 VIF 值分別為 1.113、1.163、1.102、1.188 與 1.049，與程序衝突之 VIF 值分別為 1.064、1.128、1.116、1.169 與 1.044，其數值皆小於 10，表示各變項構面間並無共線性的問題。

(二)變異數比例

在變異數比例方面，本研究所測得之各變項構面間的變異數比例介於 0~0.94 之間，其係數皆小於 1，表示各變項間無共線性存在。

第三節 因素分析

針對效度部分本研究採用主成份分析法並透過 VARIMAX 進行正交轉軸，以特徵值(eigenvalue)大於一者為變數構面的選擇依據。

一、個人與群體適配

如表 4-3 所示，團隊選擇量表經由因素分析的效度檢測後，共萃取出 4 個特徵值大於 1 的因素，並且該因素的累積解釋變異量為；因此，Burch and Anderson (2004)之團隊選擇量表具有建構效度，即聚斂與區別效度。

表 4-3 個人與群體適配成分矩陣表

構面	因素項目	參與安全	支持創新	願景	任務導向
參與安全	C1 參與安全內容	0.512	0.376	0.172	0.276
	C2 參與安全內容	0.676	0.292	0.248	0.292
	C3 參與安全內容	0.570	0.287	0.337	0.287
	C4 參與安全內容	0.607	-	-	-
	C5 參與安全內容	0.500	0.281	0.172	0.177
	C6 參與安全內容	0.591	0.122	0.103	0.358
	C7 參與安全內容	0.366	-	0.148	-
	C8 參與安全內容	0.501	0.103	-	0.211
	C9 參與安全內容	0.516	0.149	-	0.153
	C10 參與安全內容	0.434	0.221	0.294	0.159
	C11 參與安全內容	0.488	0.324	0.333	0.120
支持創新	C12 支持創新內容	0.386	0.494	0.165	0.284
	C13 支持創新內容	0.183	0.595	0.181	-
	C14 支持創新內容	0.168	0.615	0.179	0.109
	C15 支持創新內容	0.150	0.501	0.221	-
	C16 支持創新內容	0.146	0.547	-	0.163
	C17 支持創新內容	0.170	0.604	0.271	-
	C18 支持創新內容	0.167	0.634	0.310	0.187
	C19 支持創新內容	0.138	0.493	0.221	0.148
	願景	C20 願景內容	0.117	-	0.550
C21 願景內容		0.115	0.193	0.578	0.163
C22 願景內容		0.171	0.218	0.692	-
C23 願景內容		-	0.220	0.634	0.221
C24 願景內容		0.146	-	0.500	-
C25 願景內容		0.111	0.266	0.367	0.157
C26 願景內容		0.106	0.301	0.683	-
C27 願景內容		0.231	0.227	0.629	0.132
C28 願景內容		0.256	0.348	0.572	0.144
C29 願景內容		-	0.187	0.578	0.229
C30 願景內容		-	0.127	0.530	0.192

(待續)

表 4-3(續)

任務導向	C31 任務導向內容	0.255	-	0.168	0.680
	C32 任務導向內容	0.312	0.291	0.269	0.698
	C33 任務導向內容	0.222	0.306	-	0.657
	C34 任務導向內容	-	0.163	-	0.599
	C35 任務導向內容	0.101	0.141	0.107	0.700
	C36 任務導向內容	0.143	0.202	0.139	0.729
Eigenvalue		7.862	2.629	2.663	2.151
解釋變異量(%)		14.986	14.712	12.892	9.232
累積解釋變異量(%)		14.986	29.698	42.590	51.822
KMO值		0.929			

二、團隊內衝突

如表 4-4 所示，團隊內衝突量表經由因素分析的效度檢測後，共萃取出 3 個特徵值大於 1 的因素，並且該 3 個因素的累積解釋變異量為 69.628；因此，Jehn and Mannix (2001)之價值觀多元化量表具有建構效度，即聚斂與區別效度。

表 4-4 團隊內衝突成分矩陣表

構面	因素項目	任務衝突	關係衝突	過程衝突
任務衝突	C1任務衝突內容	0.866	0.476	0.374
	C2任務衝突內容	0.742	0.292	0.248
	C3任務衝突內容	0.776	0.287	0.337
關係衝突	C4關係衝突內容	0.386	0.884	0.165
	C5關係衝突內容	0.469	0.869	0.462
	C6關係衝突內容	0.332	0.798	0.431
程序衝突	C7程序衝突內容	0.267	0.342	0.769
	C8程序衝突內容	0.403	0.213	0.699
	C9程序衝突內容	0.457	0.224	0.783
Eigenvalue		3.231	3.354	2.043
解釋變異量(%)		23.843	23.031	22.754
累積解釋變異量(%)				69.628
KMO 值		0.903		

三、社會賦閒

社會賦閒量表經由因素分析的效度檢測後，共萃取 1 個特徵值大於 1 的因素，並且該因素的累積解釋變異量為 69.628；因此，George (1992)之社會賦閒量表具有建構效度，即聚斂與區別效度。

表 4-5 社會賦閒成分矩陣表

構面	因素項目	社會賦閒
社會賦閒	S1 社會賦閒內容	0.815
	S2 社會賦閒內容	0.793
	S3 社會賦閒內容	0.847
	S4 社會賦閒內容	0.767
	S5 社會賦閒內容	0.769
	S6 社會賦閒內容	0.732
	S7 社會賦閒內容	0.698
	S8 社會賦閒內容	0.873
	S9 社會賦閒內容	0.763
Eigenvalue		4.875
解釋變異量(%)		69.412
累積解釋變異量(%)		69.412
KMO 值		0.891

第四節 階層迴歸分析

經過相關分析的檢測後，發現了個人與群體適配 4 構面、團隊內衝突 3 構面與社會賦閒之間具有顯著的關係，這節延續之前結果，以階層迴歸分析來進一步探討，以驗證本研究所推論之相關假設是否成立。

依據 Baron and Kenny (1986)之觀點，本研究建立三種回歸式：

模式 1：進行自變數(個人與群體適配)對依變數(社會賦閒)之迴

歸分析。

模式 2：進行自變數(個人與群體適配)對中介變數(團隊內衝突)之迴歸分析。

模式 3：同時將自變數(個人與群體適配)及中介變數(團隊內衝突)對依變數(社會賦閒)進行迴歸分析。

利用以上的順序來檢測中介效果，要符合的條件有四項，第一，自變項顯著影響依變項；第二，自變項顯著影響中介變項。第三，中介變項顯著影響依變項；第四，在模式 3 中之自變數對依變數的迴歸係數，要小於模式 1 之迴歸係數，而自變數若對於依變數影響程度變為不顯著，則具完全中介效果(full mediation)，倘若仍具顯著性，則稱為部分中介效果(partial mediation)。

以下將針對各項假設，建立迴歸式以進行檢定，並且在每個迴歸式加入工作年資與團隊年資兩項控制變數，以提高研究準確率。

一、個人與群體適配對社會賦閒之迴歸分析

這部分之迴歸式，將加入控制變數(工作年資、團隊年資)，個人與群體適配 4 構面(參與安全、支持創新、願景、任務導向)為自變項，社會賦閒為依變項，進行迴歸分析，以建立中介效果分析中 Model 1 的檢定。

(一)參與安全對社會賦閒之檢定

由表 4-6 可以得知，參與安全社會賦閒之整體迴歸模式相當顯著(F 值為 15.372***)，調整後的判斷係數為 0.240，代表此模型具有一定的解釋能力。另外，分析結果顯示參與安全對社會賦閒呈顯著且負向之關係($\beta=-0.485***$)，代表檢測中介效果的第 1 條件成立，假設 1 亦成立。

表 4-6 參與安全對社會賦閒之迴歸分析表

依變項：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
		0.11	0.028
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.240	0.228	15.372***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.066		-0.488
團隊年資	0.157		1.143
參與安全	-0.485		-8.269***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

(二)支持創新對社會賦閒之檢定

由表 4-7 可以得知，支持創新對社會賦閒之整體迴歸模式相當顯著(F 值為 3.123*)，調整後的判斷係數為 0.044，代表此模型具有一定的解釋能力。另外，分析結果顯示支持創新對社會賦閒呈顯著且負向之關係($\beta=-0.203^{**}$)，代表檢測中介效果的第 1 條件成立，假設 2 亦成立。

表 4-7 支持創新對社會賦閒之迴歸分析表

依變項：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.28	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.044	0.037	3.123*
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.111		-0.729
團隊年資	0.204		1.322
支持創新	-0.203		-2.978**

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

(三)願景對社會賦閒之檢定

由表 4-8 可以得知，願景對社會賦閒之整體迴歸模式相當顯著(F 值為 13.135***)，調整後的判斷係數為 0.210，代表此模型具有一定的解釋能力。另外，分析結果顯示願景對社會賦閒呈顯著且負向之關係($\beta=-0.456$ ***)，代表檢測中介效果的第 1 條件成立，假設 3 亦成立。

表 4-8 願景對社會賦閒之迴歸分析表

依變項：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.210	0.199	13.135***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.124		-0.895
團隊年資	0.205		1.471
願景	-0.456		-7.584***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

(四)任務導向對社會賦閒之檢定

由表 4-9 可以得知，任務導向對社會賦閒之整體迴歸模式相當顯著(F 值為 21.106***)，調整後的判斷係數為 0.306，代表此模型具有一定的解釋能力。另外，分析結果顯示任務導向對社會賦閒呈顯著且負向之關係($\beta = -0.558$ ***)，代表檢測中介效果的第 1 條件成立，假設 4 亦成立。

表 4-9 任務導向對社會賦閒之迴歸分析表

依變項：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
		0.011	0.028
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.306	0.293	21.106***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.112		-0.863
團隊年資	0.142		1.084
任務導向	-0.558		-9.810***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

二、個人與群體適配對團隊內衝突之迴歸分析

下列以個人與群體適配 4 構面(參與安全、支持創新、願景、任務導向)為自變項，對團隊內衝突 3 構面(關係衝突、任務衝突、程序衝突)進行迴歸分析，以建立中介效果分析中 Model 2 的檢定。

(一)參與安全對團隊內衝突 3 構面之檢定

由表 4-10、4-11、4-12 可以得知，參與安全對關係衝突、任務衝突與程序衝突之整體迴歸模式皆相當顯著(F 值分別為 5.750***、5.839***、3.367**)，調整後的判定係數

分別為 0.094、0.096、0.049，代表模型具有一定的解釋能力。此外，分析結果顯示參與安全對關係衝突($\beta=-0.294^{***}$)、任務衝突($\beta=-0.266^{***}$)、程序衝突(-0.170*)皆為顯著的負向關係，因此皆通過中介效果檢定的第 2 條件。

表 4-10 參與安全對關係衝突之迴歸分析表

依變項：關係衝突			
第一層	Adj. R ²	ΔR^2	F 值
	0.013	0.031	1.762
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.186		1.203
團隊年資	-0.031		-0.201
第二層	Adj. R ²	ΔR^2	F 值
	0.094	0.084	5.750***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.207		1.396
團隊年資	-0.092		-0.615
參與安全	-0.294		-4.590***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-11 參與安全對任務衝突之迴歸分析表

依變項：任務衝突			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.030	0.047	2.769*
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.153		0.999
團隊年資	-0.124		-0.803
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.096	0.069	5.839***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.172		1.162
團隊年資	-0.179		-1.196
參與安全	-0.266		-4.161***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-12 參與安全對程序衝突之迴歸分析表

依變項：程序衝突			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.025	0.042	2.464*
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.249		1.620
團隊年資	-0.076		-0.491
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.049	0.028	3.367**
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.262		1.720
團隊年資	-0.111		-0.724
參與安全	-0.170		-2.549*

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

(二)支持創新對團隊內衝突 3 構面之檢定

由表 4-13、4-14 與 4-15 可以得知，支持創新對關係衝突、任務衝突與程序衝突之整體迴歸模式皆相當顯著(F 值分別為 2.296*、4.734***、2.999*)，調整後的判定係數分別為 0.028、0.076、0.042，代表模型具有一定的解釋能力。此外，分析結果顯示參與安全對關係衝突($\beta=-0.143^*$)、任務衝突($\beta=-0.232^{**}$)、程序衝突($\beta=-0.152^*$)皆為顯著的負向關係，因此皆通過中介效果檢定的第 2 條件。

表 4-13 支持創新對關係衝突之迴歸分析表

依變項：關係衝突			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.013	0.031	1.762
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.186		1.203
團隊年資	-0.031		-0.201
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.028	0.018	2.296*
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.179		1.165
團隊年資	-0.069		-0.443
支持創新	-0.143		-2.081*

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-14 支持創新對任務衝突之迴歸分析表

依變項：任務衝突			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.030	0.047	2.769*
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.153		0.999
團隊年資	-0.124		-0.803
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.076	0.049	4.737***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.142		0.945
團隊年資	-0.185		-1.220
支持創新	-0.232		-3.473**

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-15 支持創新對程序衝突之迴歸分析表

依變項：程序衝突			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.025	0.042	2.464*
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.249		1.620
團隊年資	-0.076		-0.491
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.042	0.021	2.999*
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.242		1.584
團隊年資	-0.116		-0.750
支持創新	-0.152		-2.228*

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

(三)願景對團隊內衝突 3 構面之檢定

由表 4-16、4-17 與 4-18 可以得知，願景對關係衝突、任務衝突與程序衝突之整體迴歸模式皆相當顯著(F 值分別為 3.939**、4.703***、5.062***)，調整後的判定係數分別為 0.061、0.075、0.082，代表模型具有一定的解釋能力。此外，分析結果顯示參與安全對關係衝突($\beta=-0.230^{**}$)、任務衝突($\beta=-0.225^{**}$)、程序衝突($\beta=-0.250^{***}$)皆為顯著的負向關係，因此皆通過中介效果檢定的第 2 條件。

表 4-16 願景對關係衝突之迴歸分析表

依變項：關係衝突			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.013	0.031	1.762
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.186		1.203
團隊年資	-0.031		-0.201
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.061	0.051	3.939**
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.175		1.156
團隊年資	-0.057		-0.378
願景	-0.230		-3.506**

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-17 願景對任務衝突之迴歸分析表

依變項：任務衝突			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.030	0.047	2.769*
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.153		0.999
團隊年資	-0.124		-0.803
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.075	0.048	4.703***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.142		0.947
團隊年資	-0.149		-0.991
願景	-0.225		-3.450**

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-18 願景對程序衝突之迴歸分析表

依變項：程序衝突			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.025	0.042	2.464*
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.249		1.620
團隊年資	-0.076		-0.491
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.082	0.060	5.062***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.237		1.584
團隊年資	-0.104		-0.695
願景	-0.250		-3.853***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

(四)任務導向對團隊內衝突 3 構面之檢定

由表 4-19、4-20 與 4-21 可以得知，任務導向對關係衝突、任務衝突與程序衝突之整體迴歸模式皆相當顯著(F 值分別為 5.170***、7.629***、6.532***)，調整後的判定係數分別為 0.084、0.127、0.108，代表模型具有一定的解釋能力。此外，分析結果顯示參與安全對關係衝突(β=-0.279***)、任務衝突(β=-0.325***)、程序衝突(β=-0.302***)皆為顯著的負向關係，因此皆通過中介效果檢定的第 2 條件。

表 4-19 任務導向對關係衝突之迴歸分析表

依變項：關係衝突			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.013	0.031	1.762
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.186		1.203
團隊年資	-0.031		-0.201
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.084	0.073	5.170***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.181		1.211
團隊年資	-0.089		-0.590
任務導向	-0.279		-4.273***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-20 任務導向對任務衝突之迴歸分析表

依變項：任務衝突			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.030	0.047	2.769*
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.153		0.999
團隊年資	-0.124		-0.803
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.127	0.099	7.629***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.147		1.008
團隊年資	-0.191		-1.298
任務導向	-0.325		-5.084***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-21 任務導向對程序衝突之迴歸分析表

依變項：程序衝突			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.025	0.042	2.464*
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.249		1.620
團隊年資	-0.076		-0.491
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.108	0.086	6.532***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	0.243		1.653
團隊年資	-0.138		-0.929
任務導向	-0.302		-4.678***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

三、團隊內衝突中介效果之迴歸分析

(一)關係衝突之中介效果分析

由表 4-22、4-23、4-24 與 4-25 可以得知，關係衝突對社會賦閒之整體迴歸模式相當顯著(F 值為 12.671***)，調整後的判斷係數為 0.204，代表模型具有一定的解釋能力。另外，分析結果顯示關係衝突與社會賦閒呈顯著的正相關(β 值為 0.446***)，因此符合中介效果檢測第 3 條件。

表 4-22 顯示出，參與安全和關係衝突同時進入迴歸式檢測後，參與安全之 β 值比在表 4-6 時之 β 值小，

($\beta=-0.485^{***}\rightarrow\beta=-0.388^{***}$)，符合中介效果檢測之第 4 條件，因此本研究所提出之假設 5 成立。此外，由於參與安全仍然顯著影響社會賦閒，顯示關係衝突在參與安全與社會賦閒之間具部分中介效果，

表 4-23 顯示出，支持創新和關係衝突同時進入迴歸式檢測後，支持創新之 β 值比在表 4-7 時之 β 值小，($\beta=-0.203^{**}\rightarrow\beta=-0.142^{*}$)，符合中介效果檢測之第 4 條件，因此本研究所提出之假設 6 成立。此外，由於支持創新仍然顯著影響社會賦閒，顯示關係衝突在支持創新與社會賦閒之間具部分中介效果，

表 4-24 顯示出，願景和關係衝突同時進入迴歸式檢測後，願景之 β 值比在表 4-8 時之 β 值小，($\beta=-0.456^{***}\rightarrow\beta=-0.373^{***}$)，符合中介效果檢測之第 4 條件，因此本研究所提出之假設 7 成立。此外，由於願景仍然顯著影響社會賦閒，顯示關係衝突在願景與社會賦閒之間具部分中介效果。

表 4-25 顯示出，任務導向和關係衝突同時進入迴歸式檢測後，任務導向之 β 值比在表 4-9 時之 β 值小，($\beta=-0.558^{***}\rightarrow\beta=-0.469^{***}$)，符合中介效果檢測之第 4 條件，因此本研究所提出之假設 8 成立。此外，由於任務導向仍然顯著影響社會賦閒，顯示關係衝突在任務導向與社會賦閒之間部分中介效果。

表 4-22 參與安全與關係衝突同時對社會賦閒之迴歸分析表

依變數：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.204	0.193	12.671***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.184		-1.318
團隊年資	0.271		1.939
關係衝突	0.446		7.434***
第三層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.337	0.133	20.289***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.135		-1.060
團隊年資	0.187		1.461
關係衝突	0.332		5.799***
參與安全	-0.388		-6.759***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-23 支持創新與關係衝突同時對社會賦閒之迴歸分析表

依變數：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.204	0.193	12.671***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.184		-1.318
團隊年資	0.271		1.939
關係衝突	0.446		7.434***
第三層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.218	0.18	11.624***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.188		-1.357
團隊年資	0.233		1.672
關係衝突	0.427		7.117***
支持創新	-0.142		-2.280*

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-24 願景與關係衝突同時對社會賦閒之迴歸分析表

依變數：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.204	0.193	12.671***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.184		-1.318
團隊年資	0.271		1.939
關係衝突	0.446		7.434***
第三層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.330	0.126	19.707***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.187		-1.462
團隊年資	0.226		1.758
關係衝突	0.361		6.390***
願景	-0.373		-6.555***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-25 任務導向與關係衝突同時對社會賦閒之迴歸分析表

依變數：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.204	0.193	12.671***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.184		-1.318
團隊年資	0.271		1.939
關係衝突	0.446		7.434***
第三層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.397	0.191	25.973***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.170		-1.397
團隊年資	0.170		1.393
關係衝突	0.319		5.871***
任務導向	-0.469		-8.500***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

(二)任務衝突之中介效果分析

由表 4-26、4-27、4-28 與 4-29 可以得知，任務衝突對社會賦閒之整體迴歸模式相當顯著(F 值為 11.195***)，調整後的判斷係數為 0.183，代表模型具有一定的解釋能力。另外，分析結果顯示任務衝突與社會賦閒呈顯著的正相關(β 值為 0.425***)，因此符合中介效果檢測第 3 條件。

表 4-26 顯示出，參與安全和任務衝突同時進入迴歸式檢測後，參與安全之 β 值比在表 4-6 時之 β 值小 ($\beta=-0.485*** \rightarrow \beta=-0.401***$)，符合中介效果檢測之第 4 條件，因此本研究所提出之假設 9 成立。此外，由於參與安全仍然顯著影響社會賦閒，顯示任務衝突在參與安全與社會賦閒之間具部分中介效果。

表 4-27 顯示出，支持創新和任務衝突同時進入迴歸式檢測後，支持創新之 β 值比在表 4-7 時之 β 值小 ($\beta=-0.203** \rightarrow \beta=-0.109$)，符合中介效果檢測之第 4 條件，因此本研究所提出之假設 10 成立。再者，支持創新不再顯著影響社會賦閒，顯示任務衝突在支持創新與社會賦閒之間具有完全中介效果，

表 4-28 顯示出，願景和任務衝突同時進入迴歸式檢測後，願景之 β 值比在表 4-8 時之 β 值小 ($\beta=-0.556*** \rightarrow \beta=-0.380***$)，符合中介效果檢測之第 4 條件，因此本研究所提出之假設 11 成立。此外，由於願景仍然顯著影響社會賦閒，顯示任務衝突在願景與社會賦閒之間具部分中介效果，

表 4-29 顯示出，任務導向和任務衝突同時進入迴歸式檢測後，任務導向之 β 值比在表 4-9 時之 β 值小 ($\beta=-0.558*** \rightarrow \beta=-0.469***$)，符合中介效果檢測之第 4 條

件，因此本研究所提出之假設 12 成立。此外，由於任務導向仍然顯著影響社會賦閒，顯示任務衝突在任務導向與社會賦閒之間具部分中介效果。



表 4-26 參與安全與任務衝突同時對社會賦閒之迴歸分析表

依變數：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.183	0.172	11.195***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.166		-1.176
團隊年資	0.310		2.184*
任務衝突	0.425		6.935***
第三層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.327	0.144	19.497***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.121		-0.943
團隊年資	0.213		1.649
任務衝突	0.317		5.486***
參與安全	-0.401		-6.997***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-27 支持創新與任務衝突同時對社會賦閒之迴歸分析表

依變數：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.183	0.172	11.195***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.166		-1.176
團隊年資	0.310		2.184*
任務衝突	0.425		6.935***
第三層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.190	0.010	9.891***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.168		-1.194
團隊年資	0.278		1.951
任務衝突	0.401		6.398***
支持創新	-0.109		-1.701

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-28 願景與任務衝突同時對社會賦閒之迴歸分析表

依變數：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.183	0.172	11.195***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.166		-1.176
團隊年資	0.310		2.184*
任務衝突	0.425		6.935***
第三層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.314	0.131	18.376***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.172		-1.331
團隊年資	0.256		1.964
任務衝突	0.340		5.888***
願景	-0.380		-6.602***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-29 任務導向與任務衝突同時對社會賦閒之迴歸分析表

依變數：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.183	0.172	11.195***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.166		-1.176
團隊年資	0.310		2.184*
任務衝突	0.425		6.935***
第三層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.369	0.185	23.251***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.153		-1.229
團隊年資	0.194		1.551
任務衝突	0.275		4.836***
任務導向	-0.469		-8.184***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

(三)程序衝突之中介效果分析

由表 4-30、4-31、4-32 與 4-33 可以得知，程序衝突對社會賦閒之整體迴歸模式相當顯著(F 值為 8.419***)，調整後的判斷係數為 0.140，代表模型具有一定的解釋能力。另外，分析結果顯示程序衝突與社會賦閒呈顯著的正相關(β 值為 0.369***)，因此符合中介效果檢測第 3 條件。

表 4-30 顯示出，參與安全和程序衝突同時進入迴歸式檢測後，參與安全之 β 值比在表 4-6 時之 β 值小 ($\beta=-0.485*** \rightarrow \beta=-0.435***$)，符合中介效果檢測之第 4 條件，因此本研究所提出之假設 13 成立。此外，由於參與安全仍然顯著影響社會賦閒，顯示程序衝突在參與安全與社會賦閒之間具部分中介效果。

表 4-31 顯示出，支持創新和程序衝突同時進入迴歸式檢測後，支持創新之 β 值比在表 4-7 時之 β 值小 ($\beta=-0.203** \rightarrow \beta=-0.150*$)，符合中介效果檢測之第 4 條件，因此本研究所提出之假設 14 成立。此外，由於其仍然顯著影響社會賦閒，顯示程序衝突在支持創新與社會賦閒之間具部分中介效果。

表 4-32 顯示出，願景和程序衝突同時進入迴歸式檢測後，願景之 β 值比在表 4-8 時之 β 值小 ($\beta=-0.456*** \rightarrow \beta=-0.388***$)，符合中介效果檢測之第 4 條件，因此本研究所提出之假設 15 成立。此外，由於其仍然顯著影響社會賦閒，顯示程序衝突在願景與社會賦閒之間具部分中介效果。

表 4-33 顯示出，任務導向和程序衝突同時進入迴歸式檢測後，任務導向之 β 值比在表 4-9 時之 β 值小 ($\beta=-0.558*** \rightarrow \beta=-0.491***$)，符合中介效果檢測之第 4

條件，因此本研究所提出之假設 16 成立。此外，由於其仍然顯著影響社會賦閒，顯示程序衝突在任務導向與社會賦閒之間具部分中介效果。



表 4-30 參與安全與程序衝突同時對社會賦閒之迴歸分析表

依變數：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.140	0.131	8.419***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.193		-1.327
團隊年資	0.285		1.961
程序衝突	0.369		5.882***
第三層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.319	0.178	18.792***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.143		-1.106
團隊年資	0.189		1.457
任務衝突	0.294		5.191***
參與安全	-0.435		-7.720***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-31 支持創新與程序衝突同時對社會賦閒之迴歸分析表

依變數：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.140	0.131	8.419***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.193		-1.327
團隊年資	0.285		1.961
程序衝突	-0.369		5.882***
第三層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.156	0.020	8.049***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.195		-1.355
團隊年資	0.244		1.682
任務衝突	0.348		5.532***
支持創新	-0.150		-2.319*

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-32 願景與程序衝突同時對社會賦閒之迴歸分析表

依變數：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.140	0.131	8.419***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.193		-1.327
團隊年資	0.285		1.961
程序衝突	-0.369		5.882***
第三層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.275	0.135	15.410***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.189		-1.412
團隊年資	0.233		1.746
任務衝突	0.272		4.574***
願景	-0.388		-6.521***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。

表 4-33 任務導向與程序衝突同時對社會賦閒之迴歸分析表

依變數：社會賦閒			
第一層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.011	0.028	1.629
控制變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.101		-0.651
團隊年資	0.257		1.650
第二層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.140	0.131	8.419***
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.193		-1.327
團隊年資	0.285		1.961
程序衝突	-0.369		5.882***
第三層	Adj. R ²	Δ R ²	F 值
	0.348	0.206	21.260
控制變數/ 自變數	Beta 值		T 值
工作年資	-0.167		-1.315
團隊年資	0.173		1.359
任務衝突	0.224		3.908***
任務導向	-0.491		-8.488***

註：***表顯著水準達 1%。

**表顯著水準達 5%。

*表顯著水準達 10%。