

溝通對苑裡鎮舊社里里民對農村再生態度的影響：

認知、組織承諾的中介效果

The Effect of Communication on the Attitude of Rural Regeneration Project of Jiushe, Yuanli Township: Cognition and Organizational Commitment as Mediating Variables

陳欣怡¹

國立屏東科技大學 科技管理研究所

s91436229@gmail.com

李祥林²

國立屏東科技大學 科技管理研究所 副教授

slee@mail.npust.edu.tw

摘要

本研究以苑裡鎮舊社里里民為研究對象，探討里民在面臨農村再生的組織變革時，里長與里民之間的溝通、里民對農村再生的認知、里民對農村再生的組織承諾，與里民對農村再生的態度的關係，本研究採用分層抽樣以苑裡鎮舊社里里民為母體，發放 278 份問卷，回收有效問卷計 185 份。

經實證與分析發現：(1) 溝通顯著影響態度；(2) 認知在溝通和態度之間俱有部分中介效果；(3) 組織承諾在溝通和態度之間俱有部分中介效果。最後本研究依據建立之架構及實證結果，提出若干管理實務之意涵及後續研究之建議。

關鍵詞：溝通，認知，組織承諾，態度，中介效果

Keywords: Mediating Variables、Cognition、Organizational、Commitment、Attitude

1. 緒論

1.1 研究背景與動機

臺灣 60、70 年代因都市化風潮及工商蓬勃發展趨勢下，人口大量往都市集中，造成農村人口外移嚴重，居住之高齡者相對較多，各項建設及公共設施不足，造成農村發展相對落後，又因過去政府較少投入農村人文營造等軟體建設，農村生活及文化特色逐漸喪失（行政院農業委員會，2012）。行政院農委會於 2010 年 8 月 4 日公告施行「農村再生條例」，以生產、生活、生態三生並重與計畫導向之規劃，促進農村永續發展及農村活化再生，改善基礎生產條件，維護農村生態及文化，提升生活品質，建設富麗新農村為主要目標（陳武雄，2011）。

2017 年農委會提出農出再生 2.0，著重擴大多元參與、強調創新合作、推動友善農業及強化城鄉合作，期透過各項計畫執行，發揮最大綜效，持續陪伴農村社區成長，打造全新農村再生（行政院農業委員會，2017）。農村再生實施計畫，要在農村引進農作以外的其他產業或將農作活動作為其他的用途，對於農村及居民是種轉變的過程，是一種變革（李鎮洋，2016）。

組織變革中的成員透過參與決策、溝通及解決問題的過程，來改變成員的態度、期望、認知及行為，使其工作更有效率。成員透過團隊內或組織內部合作交流，在不確定環境主動參與並持續參與熱情，成員的心態是開放且期待的，也有意願配合其工作方式之變革，相信變革是為了讓工作完善(Robbins & Coulter, 2008)，即對變革產生正向的態度影響。

過往許多學者研究的結果顯示，影響態度的因素有三：組織承諾 (Mathews & Shepherd, 2002; Yousef, 2000; Cordery, 1993; Lau & Woodman, 涂棟隆, 2013; 陳盈穎, 2010; 1995; 蔡志明, 2009; 劉信寬, 2004)。認知 (Murali, Zabid & Azmawani, 2004; 高明德, 2010; 蔡碩川, 2001) 及溝通 (賴漢津, 2005)。就此三項因素而

言，溝通會影響組織承諾（王壽麟，1992；Harfield & Huseman, 1982；King, Lahiff, & Hatfield, 1988；陳毅宏，2007；蔡鴻榮，2008；王郁婷，2011；趙福霖，2007；戴銘緒，2006）。同時也影響認知（趙福霖，2007；徐可柔，2008）。因此溝通對態度有直接影響，這影響的機制會受兩個中介變數影響，其一為認知、其二為組織承諾。

本研究以苗栗縣苑裡鎮舊社里農村再生為對象，探討溝通對態度的影響，同時檢視認知及組織承諾的中介效果。本研究的對象為農村組織與企業組織不同，農村組織結構鬆散，成員間無約束力；但企業組織相對嚴謹，成員間受管理系統制約。農村人口知識水準較低，除農作技能少有其他專業；但企業中員工，專業知識明顯，對管理相關認知較高。所以本研究將一般企業對組織變革研究在農村是否有類似的現象。

1.2 研究目的

前文中述及態度受溝通直接影響，且溝通會透過認知及組織承諾對態度有間接影響。

故本研究之研究目的如下：

1. 溝通是否顯著影響態度。
2. 認知在溝通和態度之間是否有中介效果。
3. 組織承諾在溝通和態度之間是否有中介效果。

2. 文獻探討

態度是決定一個人對任何外界事物的看法與解釋，它是一種預備的行為與狀態，伴隨有直接目的的情緒傾向，故對態度之明瞭，為了解反應之必要條件（蘇柏顯，1978）。Rokeach(1968)認為態度是指對於某些事物或情境所形成一群相關和持續的信念系統，使個人向於某種偏好行為的反應。李美枝（1984）認為態度此一概念至少含有雙重意義，一種是準備行動的主觀心理狀態，稱為心理態度，另一種是行為的傾向，稱為行為態度。

綜合上述，根據，Rokeach(1968)定義，本研究將態度定義個人對某些事物或情境所形成，所持有的情緒傾向、評價感覺、偏好行為的反應。

影響態度的有素很多，其中之一為溝通。李長忠（2014）認為組織溝通可以視為組織成員在執行任務時，基於工作的需要，透過組織的聯絡網路，並藉由各種媒介與工具，與其他成員交換意見、觀念與訊息，藉以建立共識、協調行動或滿足需求，進而達成目標。溝通的目的有二，提供組織成員在工作上所需的資訊及培養成員對組織能產生有利的態度，以促進彼此之間的協調，並增進個人工作績效及其滿足感（許士軍，1994）。

本研究參考李長忠（2014）對溝通的見解定義溝通為組織成員在執行工作任務上，透過各種媒介與成員之間交換意見、觀念等，透過這些管道，達成組織未來的願景與目標。

賴漢津（2005）研究發現組織溝通與工作態度個構面間之相關性，除了工作態度之工作投入相關性不顯著外，組織溝通各構面與工作態度的組織認同（忠誠度、牽連感）及工作滿足（內在，外在）皆呈現顯著關係。總體而言，組織溝通與工作態度的組織認同、工作滿足具有完全顯著的正相關，表示此兩者之間關係密切。亦可言，若組織溝通良好，將有助於組織認同與工作滿足的提升。

而基於前述之研究推論，本研究提出假設一如下：

H1：溝通顯著影響態度。

影響態度的因素尚有認知與組織承諾。陳燕華（2004）認為認知是人在大環境的互動過程中，雖然處在相同的環境刺激下，但因每個人有不同的特質差異及感受，所以，對事務所賦予的意義及評價亦不同，而這種賦予意義的過程。洪麗美（2007）是指組織成員對組織變革過程、目的所持的態度與理解。吳玟怡（2012）認為個體受到環境的刺激，經由意識活動，對事物認識與理解的心理歷程，包含知覺、想像、辨認、推理、判斷等複雜的心理活動，經過選擇而對事物形成某種的觀點。

綜合上述，本研究參考陳燕華（2004）及吳玟怡（2012）對認知的定義將認知定義為組織成員因每一個人特質特性不同，對事件產生的認同與評價產生不同的意義。

高明德（2010）發現變革效益認知、溝通程度認知對組織變革態度呈現顯著影響，並有預測力。蔡碩川（2001）研究農會員工對農會信用部組織變革的認知對支持農會信用部組織變革態度有相當的影響力。

劉秀惠（2014）認為組織成諾是組織成員在投入組織一段時間後，在過程中，對組織產生認同的情感或是評估

內外環境投資報酬的結果，願意留在組織，繼續為個人或組織的目標及利益而努力的一種強烈的信念、態度及行為。Meyer&Allen(1991)認為組織承諾可分為：情感性承諾、留職性承諾及規範性承諾等三類。

綜合上述，並參考翁招玉(2010)之定義，本研究將組織承諾定義組織成員對組織有認同及願意為組織付出勞力，也願意留在組織裡一起工作，對組織有相對的情感，願意與其他成員一同達成組織的願景與未來目標。

Mathews and Shepherd(2002)的研究指出組織承諾說明處於工作中人們的態度與行為，及個人與組織之間的聯繫。涂棟隆(2013)組織承諾是組織成員在組織中的態度傾向，組織承諾高代表組織成員樂意為組織努力付出。陳盈穎(2010)組織承諾是個體在企業裡一段時間後，受到組織的栽培關心、同事間情誼、離職成本高、或認同企業價值等因素，使員工有著不同程度的組織承諾。

Yousef(2000)及Cordery(1993)主張，在員工是否接受變革的態度形成過程中，組織持續性承諾扮演重要的角色。Lau and Woodman(1995)及Yousef(2000)實證研究亦指，持續性組織承諾愈高的員工，愈能接受組織變革，也就是說組織承諾正向影響員工的組織變革態度。蔡志明(2009)，價值承諾對變革態度的影響為顯著。劉信寬(2004)留職承諾對變革態度的影響為顯著。

溝通除了影響態度外，趙福霖(2007)發現員工的組織溝通愈用心，則員工對公司之組織變革認知也愈高。徐可柔(2008)的研究成果顯示，整體「溝通者」、「溝通媒介」及「溝通頻率」與員工變革認知達到顯著水準。

另外，王郁婷(2011)組織溝通對組織承諾具有顯著正向影響。當組織間的溝通越佳時受訪者就會願意付出額外的努力來幫助學校達成目標，也就是當受訪者認為組織間的溝通是和諧時，他們就會對組織賦予高度情感，進而對組織有更高的承諾與忠誠。戴銘緒(2006)組織變革過程溝通與及對變革效益越肯定者，其價值努力承諾越高。

而基於前述之推論，本研究提出假設二及假設三如下：

H2：認知在溝通和態度之間有中介效果。

H3：組織承諾在溝通和態度之間有中介效果。

3.研究方法

3.1 研究架構與研究假設

本研究旨在探討農村再生在透過組織變革的過程 H2 成員與領導者互動之間的過程，如何讓農村再生成功因素為何。故本研究以農村再生；組織變革為研究基礎，並將組織變革過程中產生行為因素納入本研究架構中。包括：「溝通」、「認知」、「組織承諾」、「態度」。本研究架構如圖 3-1 所示：

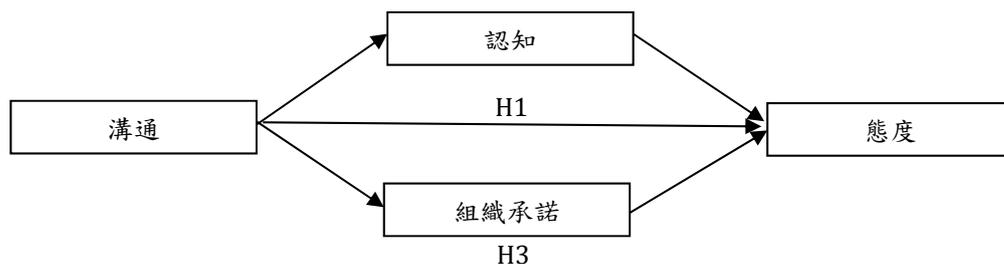


圖 3-1 研究架構圖

資料來源：本研究繪製

本研究假設條列於下文：

H1：溝通顯著影響態度。

H2：認知在溝通和態度之間有中介效果。

H3：組織承諾在溝通和態度之間有中介效果。

3.2 問卷設計

3.2.1 「溝通」部分

本研究參考王秋慶(2003)、謝為任(2009)、李長忠(2014)等所編制之溝通問卷內容，建構問卷問項，如表 3-1。

表 3-1 溝通問項

衡量變數	依據
1.里長會主動跟我說「農村再生」的好處	王秋慶(2003)
2.里長會主動跟我說「農村再生」的做法	王秋慶(2003)、 謝為任(2009)
3.里長會聽我說，我對「農村再生」的想法	王秋慶(2003)、 李長忠(2014)、 謝為任(2009)
4.里長會透過里民大會佈達「農村再生」的事項	李長忠(2014)
5.里長會透過手機通訊軟體，例如：FB、LINE 等告知「農村再生」相關活動	王秋慶(2003)
6.里長會發送通知單告知里民「農村再生」相關訊息	王秋慶(2003)
7.里長會經常與我說明「農村再生」的事情	王秋慶(2003)
8.里長會與我一起討論「農村再生」的目標	王秋慶(2003)、 李長忠(2014)
9.里長對於我提出「農村再生」的意見能接納	王秋慶(2003)、 李長忠(2014)、 謝為任(2009)
10.里長對於我提出的「農村再生」意見很快回覆	謝為任(2009)
11.我與里長討論「農村再生」時不會有口角	謝為任(2009)

資料來源：本研究整理

3.2.2 「認知」部分

本研究參考李長忠(2014)、吳玟怡(2012)、高明德(2010)等所編制之溝通問卷內容，建構問卷問項，如表 3-2 所示。

表 3-2 認知問項

衡量變數	依據
1.我懂「農村再生」的內容	李長忠(2014)、 吳玟怡(2012)
2.我懂「農村再生」的實施步驟	李長忠(2014)、 吳玟怡(2012)、 高明德(2010)
3.我懂「農村再生」的願景	吳玟怡(2012)
4.我懂「農村再生」的目標	李長忠(2014)
5.我認為「農村再生」的決策與社區的未來息息相關	吳玟怡(2012)、 高明德(2010)
6.我知道「農村再生」過程中會遭遇到困難	高明德(2010)

資料來源：本研究整理

3.2.3 「組織承諾」部分

本研究參考 Porter, Steers, Mowday, Boulian,(1974) ; Meyer,Allen,(1991).等所編制之溝通問卷內容，建構本問卷問項，表 3-3 所示。

表 3-3 組織承諾問項

衡量變數	依據
1.我會尊重里長對「農村再生」的想法	Porter, Steers, Mowdaya and Boulian(1974); Meyer and Allen(1991)
2.我很開心能夠與里長一起參與「農村再生」活動	
3.我很感激里長對「農村再生」的付出	
4.我覺得里長給我很多「農村再生」的意見	
5.我覺得里民們都很欽佩里長執行「農村再生」	
6.我覺得做「農村再生」是對的	
7.我會從頭到尾參與「農村再生」執行的過程中	
8.我會全力配合里長在執行「農村再生」任何需求	
9.我有責任持續協助「農村再生」的活動	
10.我會繼續協助「農村再生」因為對我生活有幫助	
11.我會堅持執行「農村再生」任何活動	
12.我會將我的優點發揮在「農村再生」計畫中	
13.我選擇在舊社里生活是正確的	
14.在舊社里生活是我未來居住場所的首選	

資料來源：本研究整理

3.2.4 「態度」部分

本研究問卷問項參考劉寧（2003）、蔡志民（2011）、蔡佩吟（2012）等所編制之溝通問卷內容，建構問卷問項，如表 3-4 所示。

表 3-4 態度問項

衡量變數	依據
1.我樂見「農村再生」相關規劃執行	劉寧（2003）、蔡志民（2011）
2.我樂見里民一起協助「農村再生」計畫進行	劉寧（2003）
3.我樂見解決了「農村再生」所碰到的問題	劉寧（2003）
4.我樂見「農村再生」所帶來的改變	蔡志民（2011）、蔡佩吟（2012）
5.我樂見「農村再生」的計畫與構想	劉寧（2003）
6.我覺得「農村再生」有助於改變我的生活	劉寧（2003）、蔡志民（2011）、蔡佩吟（2012）
7.我覺得「農村再生」對我來說很重要	劉寧（2003）
8.我覺得「農村再生」是必要的	劉寧（2003）
9.我願意為「農村再生」改變我的想法	劉寧（2003）、蔡志民（2011）
10.我歡迎「農村再生」後新產業加入	蔡志民（2011）

資料來源：本研究整理

3.2.5 「個人資料」部分

個人資料部分，如表 3-5 所示。

表 3-5 是個人資料蒐集內容

一、性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
二、年齡： <input type="checkbox"/> 20 歲以下 <input type="checkbox"/> 20-29 歲 <input type="checkbox"/> 30-39 歲 <input type="checkbox"/> 40-49 歲 <input type="checkbox"/> 50-59 歲 <input type="checkbox"/> 60 歲以上
三、教育程度： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 國中以下 <input type="checkbox"/> 高（中）職 <input type="checkbox"/> 大學（含專科） <input type="checkbox"/> 研究所以上
四、工作類型： <input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 農 <input type="checkbox"/> 漁 <input type="checkbox"/> 工 <input type="checkbox"/> 商 <input type="checkbox"/> 家管 <input type="checkbox"/> 軍警公教人員

資料來源：本研究整理

3.3 抽樣方法

3.3.1 研究對象與問卷設計

本研究母體為苗栗縣苑裡鎮舊社里住戶，住戶人口根據苗栗縣苑裡鎮戶政事務所 104 年 1 月統計，總計 16 鄰 687 戶。抽樣誤差 0.05，依據公式（1）（Mendenhall, Reinmuth(1974).），求得樣本數為 270。

$$1.645 \times \sqrt{\frac{pq}{n}} = 0.05 \quad (1)$$

其中，p,q 為 0.5。本研究並用分層抽取樣本，並且將每鄰總樣本數將無條件進位；因此得總樣本數 278 份。（如表 3-6 所示）：

表 3-6 每鄰樣本數

鄰	戶數	計算樣本數	實際發放數
1	62	24.3	25
2	123	48.3	49
3	91	35.7	36
4	41	16.1	17
5	46	18	18
6	22	8.6	9
7	44	17.2	18
8	24	9.4	10
9	31	12.1	13
10	20	7.8	8
11	21	8.2	9
12	13	5.1	6
13	28	11	11
14	35	13.7	14
15	69	27.1	28
16	17	6.6	7
合計		269.2	278

資料來源：本研究整理

4.研究結果與討論

4.1 樣本結構分析

問卷，共發放問卷 278 份，經剔除題項未勾選之無效問卷，收回有效問卷 185 份，有效問卷回收率為 66.54%。問卷資料編碼後，逐一輸入電腦，利用統計分析套裝軟體 SPSS 進行資料處理，本次研究整理歸納受試者人口統計變數資料，如表 4.1。

在本研究受試者之人口統計變項，如表 4.1 所示，本次參與受試者以男性居多（共 101 人，占總百分比 54.6%）；女性受試者較少（共 84 人，占總百分比 45.4%），總體來說，參與農村再生問卷的男女人數比例相差不多。

受試者的年齡集中在 30-39 歲及 40-49 歲，分別占總百分比 35.1%及 25.9%；20 歲以下占總百分比最少，僅 4 人，百分比為 2.2%。

教育程度方面以高中職者居多，共占 45.4%，相較於其他項目百分比明顯較高，次知為大學（含專科）占 40%，無學歷者最低僅有 1.1%。

受試者工作類型集中在工業及軍警公教人員，分別占總百分比 28.6%及 23.2%；從事農業者最少，占總百分比 7.6%。

表 4.1 人口統計變數分配表

項目	類別	樣本數	百分比
性別	男	101	54.6
	女	84	45.4
年齡	20 歲以下	4	2.2
	20-29 歲	45	24.3
	30-39 歲	65	35.1
	40-49 歲	48	25.9
	50-59 歲	15	8.1
	60 歲以上	8	4.3
教育程度	無	2	1.1
	國中以下	20	10.8
	高中職	84	45.4
	大學(含專科)	74	40.0
	研究所以上	5	2.7
工作類型	學生	14	7.6
	農	13	7.0
	工	53	28.6
	商	38	20.5
	家管	24	13.0
	軍警公教人員	43	23.2

資料來源：本研究整理

4.2 信度分析

根據問卷構面之 Cronbach α 值如表 4-2 所示。溝通、認知、組織承諾、態度等量表的 Cronbach α 值都大於 0.7 的建議參考值（吳萬益，2011）。

表 4.2 研究構面信度分析

構念	題數	Cronbach α
溝通	11	0.834
認知	6	0.741
組織承諾	14	0.858
態度	10	0.756

資料來源：本研究整理

4.3 相關分析

Pearson 相關係數如表 4.3 所示，溝通、認知、組織承諾和態度間均呈現顯著正相關，因此適合迴歸分析。

表 4.3 研究變數的相關分析

研究變數	溝通	認知	組織承諾	態度
溝通	1			
認知	0.415**	1		
組織承諾	0.583**	0.576**	1	
態度	0.512**	0.432**	0.641**	1

註：*表 $p < 0.1$ ；**表 $p < 0.05$ ；***表 $p < 0.001$

資料來源：本研究整理

4.4 迴歸分析

4.4.1 溝通對態度迴歸分析

表 4-4、4-5 為溝通對態度之分析結果，表 4-4 中的數據顯示 F 值 65.167($p=0.000$)，表 4-5 中的數據顯示標準化迴歸係數 β 為 0.415，p 值為 0.000，二者皆顯著。本研究之假設 H1 成立。

表 4-4 溝通對態度 ANOVA

模型	平均值平方	F	顯著性
迴歸	5.008	65.167	.000 ^b
殘差	0.077		

a.應變數：態度

b.預測值：（常數），溝通

資料來源：本研究整理

表 4-5 溝通對態度之迴歸分析

模型	標準化係數 β	T	顯著性
(常數)		10.917	0.000
溝通	0.415	8.073	0.000

a.應變數：態度

資料來源：本研究整理

4.4.2 中介效果分析

根據 Baron and Kenny (1986) 之觀點，驗證變數是否具有中介效果時，應符合以下三個條件：

1. 自變項對中介變項具有顯著的預測效果
2. 自變項對依變項有顯著的預測效果
3. 中介變項對依變項有顯著的預測效果

表 4-6~4-11 為中介效果分析。表 4-6、4-7 為溝通對認知關係的分析，表 4-6 中 F 值 38.150 顯著，表 4-7 中標準化係數 β 值 0.415 顯著。故溝通顯著影響認知。表 4-8、4-9 為認知對態度關係的分析，表 4-8 中 F 值 42.070 顯著，表 4-9 中標準化係數 β 值 0.432 顯著。故認知顯著影響態度。表 4-10、4-11 為階層迴歸分析表，其中模型 1 為溝通

對態度的影響之模型。模型 2 為溝通及認知對態度的影響之模型。表 4-10 中模型 1 及模型 2 之 F 值分別 65.167 及 42.985，二者顯著。表 4-11 中模型 1 及模型 2 中各標準化係數均顯著。故中介變項「認知」在溝通對態度的影響中有部分中介效果。本研究研究假設 H2 成立。

4-6 溝通對認知 ANOVA

模型	平均值平方	F	顯著性
迴歸	5.511	38.150	.000 ^b
殘差	0.144		

a.應變數：認知

b.預測值：（常數），溝通

資料來源：本研究整理

表 4-7 溝通對認知之迴歸分析

模型	標準化係數 β	T	顯著性
(常數)		7.332	0.000
溝通	0.415	6.177	0.000

a.應變數：認知

資料來源：本研究整理

表 4-8 認知對態度 ANOVA

模型	平均值平方	F	顯著性
迴歸	3.565	42.070	.000 ^b
殘差	0.085		

a.應變數：態度

b.預測值：（常數），認知

資料來源：本研究整理

4-9 認知對態度之迴歸分析

模型	標準化係數 β	T	顯著性
(常數)		13.355	0.000
認知	0.432	6.486	0.000

a.應變數：態度

資料來源：本研究整理

表 4-10 認知在溝通對態度 ANOVA

	模型	平均值平方	F	顯著性
1	迴歸	5.008	65.167	.000 ^b
	殘差	.077		
2	迴歸	3.059	42.985	.000 ^c
	殘差	.071		

a.應變數：態度

b.預測值：（常數），溝通

c.預測值：（常數），溝通, 認知

資料來源：本研究整理

表 4-11 認知在溝通對態度之迴歸分析

模型		標準化係數β	T	顯著性
1	(常數)		10.917	.000
	溝通	.512	8.073	.000
2	(常數)		8.091	.000
	溝通	.402	5.990	.000
	認知	.265	3.950	.000

a. 應變數：態度

資料來源：本研究整理

表 4-12~4-17 為中介效果分析。表 4-12, 4-13 為溝通對組織承諾關係的分析, 表 4-12 中 F 值 84.100 顯著, 表 4-13 中標準化係數 β 值 0.583 顯著。故溝通顯著影響組織承諾。表 4-14, 4-15 為組織承諾對態度關係的分析, 表 4-14 中 F 值 127.621 顯著, 表 4-15 中標準化係數 β 值 0.641 顯著。故組織承諾顯著影響態度。表 4-16, 4-17 為階層迴歸分析表, 其中模型 1 為溝通對態度的影響之模型。模型 2 為溝通及組織承諾對態度的影響之模型。表 4-16 中模型 1 及模型 2 之 F 值分別 65.167 及 71.522, 二者顯著。表 4-17 中模型 1 及模型 2 中各標準化係數均顯著。故中介變項「組織承諾」在溝通對態度的影響中有部分中介效果。本研究研究假設 H3 成立。

表 4-12 溝通對組織承諾 ANOVA

模型	平均值平方	F	顯著性
迴歸	8.513	84.100	.000 ^b
殘差	0.090		

a. 應變數：組織承諾

b. 預測值：(常數), 溝通

資料來源：本研究整理

4-13 溝通對組織承諾之迴歸分析

模型	標準化係數β	T	顯著性
(常數)		7.781	0.000
溝通	0.583	9.700	0.000

a. 應變數：組織承諾

資料來源：本研究整理

4-14 組織承諾對態度 ANOVA

模型	平均值平方	F	顯著性
迴歸	7.835	127.621	.000 ^b
殘差	0.061		

a. 應變數：態度

b. 預測值：(常數), 組織承諾

資料來源：本研究整理

4-15 組織承諾對態度之迴歸分析

模型	標準化係數β	T	顯著性
(常數)		8.910	0.000
溝通	0.641	11.297	0.000

a. 應變數：態度

資料來源：本研究整理

4-16 組織承諾在溝通對態度 ANOVA

	模型	平均值平方	F	顯著性
1	迴歸	5.008	65.167	.000 ^b
	殘差	.077		
2	迴歸	4.196	71.522	.000 ^c
	殘差	.059		

a. 應變數：態度

b. 預測值：（常數），溝通

c. 預測值：（常數），溝通，組織承諾

資料來源：本研究整理

4-17 組織承諾在溝通對態度的關係之中介效果分析

	模型	標準化係數 β	T	顯著性
1	（常數）		10.917	.000
	溝通	.512	8.073	.000
2	（常數）		7.044	.000
	溝通	.210	3.082	.002
	組織承諾	.518	7.595	.000

a. 應變數：態度

資料來源：本研究整理

5. 結論與建議

5.1 結論

本研究以苑裡鎮舊社里里民為研究對象，探討溝通對里民面臨農村再生計畫變革的態度影響，並分析認知及組織承諾的中介效果。本研究採用分層抽樣，共發放 287 份問卷，回收有效問卷計 185 份。

本研究發現溝通對態度有顯著影響，研究假設 H1 成立。此結果與賴漢津（2005）研究發現組織溝通與工作態度個構面間之相關性皆呈現顯著關係。

就中介效果而言，研究結果發現「認知」會對「溝通與態度的關係」產生部分中介效果。「組織承諾」對「溝通與態度的關係」產生部分中介效果。研究假設 H2 及研究假設 H3 成立。

5.2 貢獻

本研究發現溝通可以顯著影響態度，亦可透過「認知」及「組織承諾」二個中介變項影響態度。是過去研究中較少研究顯示。

本研究發現，舊社社區是由社區理事長及里長攜手推動下，社區里民才能有一起融入及投入的機會。而且舊社社區里民有一定關心社區目前現況，而且農村再生的推動，大部分的里民都屬於贊成及願意一起參與，然而透過社區理事長及里長親自帶領里民一同進行農村再生，才能促使農村再生計畫申請成功，才有機會的讓社區的面貌有嶄新的機會。透過農村再生計畫中，能夠讓社區的產業轉型、讓年輕人返鄉，帶動就業率、減少人口外移。

5.3 建議

本研究建議，政府近年來一直推動農村再生，但是社區推動的過程中，透過不是每一個社區都能永續經營，部分社區進行推動中是有困難的，而且申請計畫對現在的里長、社區理事長來實施是有相對性的困難，若政府推動大學生畢業返鄉推動實施農村再生的執行的就業機會，是可以幫助就業率的提升、文化傳承、創新創意結合。

本研究發現溝通可以顯著影響態度，亦可透過「認知」及「組織承諾」二個中介變項影響態度。

參考文獻

1. 中文參考文獻

- 王郁婷(2007), 組織溝通、激勵制度與領導風格對組織承諾之關聯性研究-以組織氣候為中介變數。未出版博碩士論文, 國立高雄應用科技大學企業管理研究所碩士論文, 高雄市。
- 王壽麟(1992), 組織溝通、領導型態與工作態度之關係研究, 政治作戰學校新聞研究所碩士論文, 未出版, 台北。未出版博碩士論文, 義守大學管理科學研究所碩士論文, 高雄市。
- 行政院農業委員會(2012), 農村再生政策方針。2012年9月7日。線上檢索日期: 2016年12月18日。網址 <http://www.swcb.gov.tw/content/index.asp?m1=4&m2=467&gp=18>
- 行政院農業委員會(2017), 農村再生 2.0 創造臺灣農村的新價值, 線上檢索日期: 2017年3月18日。網址 <http://www.coa.gov.tw/ws.php?id=2506098>。
- 吳萬益(2011), 企業研究方法, 第四版, 台北:華泰文化。
- 李長忠(2014), 探討員工組織變革認知以及組織公平和組織溝通對員工工作滿意度之影響—以高雄市原民會組織合併為例, 未出版博碩士論文, 樹德科技大學經營管理研究所, 高雄市。
- 李美枝(1984), 女性心理學。大洋出版社。
- 李鎮洋(2017), 農村社區產業企業化發展。行政院農業委員會水土保持局。線上檢索日期: 2017年2月25日。網址 <http://rse.swcb.gov.tw/uploads/downloads/2016101909393aiY.pdf>。
- 涂棟隆(2013), 國民小學校長轉型領導與教師組織承諾關係之研究—以高雄市為例。學校行政, 86, 43-72。
- 洪麗美(2007), 組織變革認知、工作壓力與組織承諾關係之研究—以中部某改制後科技大學行政人員為例, 弘光學報, 52, 205-225。
- 徐可柔(2007), 員工認知之組織溝通、組織變革與組織承諾之關係研究—以金控公司為例, 未出版博碩士論文, 淡江大學企業管理研究所碩士論文, 新北市。
- 高明德(2010), 員工組織變革認知對其組織承諾、組織變革態度影響之研究: 行政院衛生署食品藥物管理局為例。未出版博碩士論文, 國立台北大學公共行政暨政策學系碩士論文, 新北市。
- 許士軍(1994), 贏得市場的企業特色競爭。
- 陳武雄(2011), 台灣農村心靈革命, 農政與農情, 231。取自 <http://www.coa.gov.tw/ws.php?id=24073&print=Y>。
- 陳盈穎(2013), 新進員工組織印象落差對組織承諾及離職傾向之影響, 未出版博碩士論文, 國立中正大學勞工研究所碩士論文, 嘉義縣。
- 陳毅宏(2007), 國民中學教師組織溝通、組織承諾與學校效能關係之研究-以桃竹苗地區為例, 未出版博碩士論文, 國立彰化師範大學工業教育與技術學研究所碩士論文, 彰化市。
- 陳燕華(2004), 組織變革認知與組織公民行為對工作績效影響之研究以空軍後勤維修部隊為例, 未出版博碩士論文, 嘉義。
- 趙福霖(2006), 組織溝通、組織變革認知、組織承諾及工作績效之關係研究—以台電公司為例, 未出版博碩士論文, 長榮大學經營管理研究所碩士論文, 高雄市。
- 劉秀惠(2013), 桃園縣國民中學教師幸福感與組織承諾之相關研究, 銘傳大學教育研究所碩士論文, 桃園縣。
- 劉信寬(2004), 組織承諾、國際化知覺、個人特徵對組織變革態度之研究, 未出版博碩士論文, 大葉大學國際企業管理研究所碩士論文, 彰化縣。
- 劉寧(2003), 企業文化、組織承諾、及組織變革態度之關係研究--以日月光集團半導體後段製程三家公司整合為例, 成功大學高階管理碩士在職專班(EMBA)學位論文, 1-107。
- 蔡志民(2011), 中華電信五都營運處整併後員工對主管領導風格知覺, 組織承諾與組織變革態度關係之探討, 未出版博碩士論文, 淡江大學企業管理學系碩士在職專班學位論文, 1-82。
- 蔡志明(2009), 以策略性人力資源管理之角度探討組織變革、組織學習、組織訓練移轉成效因素之關係(以南部某百貨流通業為例)。未出版博碩士論文, 國立高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文, 高雄市。

- 蔡佩吟 (2012), 公立教養機構員工對組織變革態度之研究—以內政部南投啟智教養院為例, 未出版博碩士論文, 東海大學公共事務碩士論文, 台中市。
- 蔡碩川 (2009), 農會信用部組織變革認知、組織承諾與變革態度之研究, 未出版博碩士論文, 義守大學管理研究所碩士論文, 高雄市。
- 蔡鴻榮 (2007), 組織溝通對組織變革與組織承諾關係之研究—以中華電信為例, 未出版博碩士論文, 國立臺中技術學院事業經營研究所碩士論文, 台中市。
- 賴漢津 (2005), 預期組織變革不確定感、組織溝通、信任與工作態度關係之研究—以中華電信南區分公司為例, 未出版博碩士論文, 國立成功大學工學院工程管理研究所碩士論文, 台南市。
- 戴銘緒 (2006), 組織變革態度由內之認知影響外顯行為, 直接影響工作士氣、組織承諾與組織績效, 未出版博碩士論文, 義守大學, 高雄市。
- 謝為任 (2009), 國民小學組織溝通與教師組織公民行為關係之研究, 未出版博碩士論文, 國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文, 嘉義縣。
- 蘇柏顯 (1978), 領導與組織, 台北: 國家出版社。

2. 英文參考文獻

- Abdul Rashid, Z., Sambasivan, M., & Abdul Rahman, A. (2004). The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change. *Leadership & organization development Journal*, 25(2), 161-179.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Cordery, J., Sevastos, P., Mueller, W., & Parker, S. (1993). Correlates of employee attitudes toward functional flexibility. *Human relations*, 46(6), 705-723.
- Hatfield, J. D., & Huseman, R. C. (1982). Perceptual congruence about communication as related to satisfaction: Moderating effects of individual characteristics. *Academy of Management Journal*, 25(2), 349-358.
- King Jr, W. C., Lahiff, J. M., & Hatfield, J. D. (1988). A discrepancy theory of the relationship between communication and job satisfaction. *Communication Research Reports*, 5(1), 36-43.
- Lau, C. M., & Woodman, R. W. (1995). Understanding organizational change: A schematic perspective. *Academy of management journal*, 38(2), 537-554.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- Mathews, B. P., & Shepherd, J. L. (2002). Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British organizational commitment scale revisited. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 369-375.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Coulter, M. K. (2008). *Fundamentals of management: Essential concepts and applications*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes and values: A theory of organization and change*.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personnel review*, 29(5), 567-592.