

探討遠距工作對於工作表現之影響

李家瑩¹

國立臺中科技大學 企業管理系 教授

巫盈融²

國立臺中科技大學 企業管理系碩士班 研究生

一、摘要

近年來由於資通訊技術的崛起，為人們的生活與工作帶來的轉變。科技為日常帶來便利的同時，卻也產生了一些困擾。例如：無法有效地與工作夥伴溝通，而覺得自己總是被排除在團隊外、外在的工作環境影響工作效率與績效表現等。因此，本研究以曾參與遠距工作模式之工作者為研究對象，探討遠距工作對於工作者的需求滿足、組織承諾以及工作表現的影響。

本研究共回收 146 份有效問卷，並以 SmartPLS 進行分析與驗證，研究結果顯示：遠距工作中的頻率與靈活性對組織承諾有正向顯著影響；需求滿足與組織承諾對工作表現有正向顯著影響。

關鍵詞：遠距工作、需求滿足、組織承諾、工作表現。

二、動機與目的

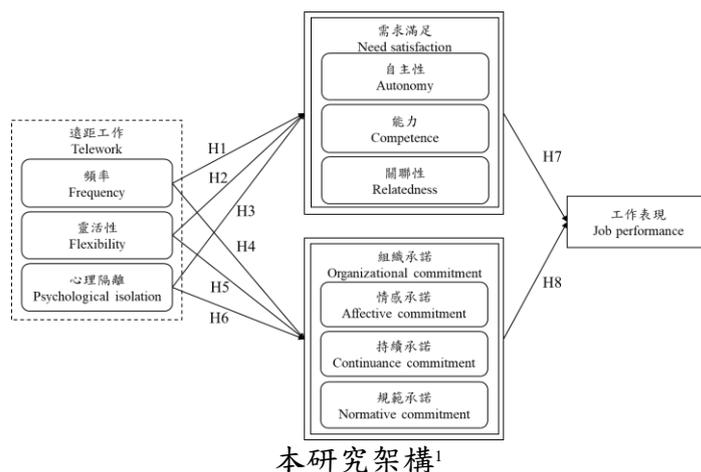
遠距工作是一種靈活的工作方式，涵蓋了廣泛的工作活動(Bui et al., 1996)。在早期人們亦將遠距工作稱之為在家工作或是居家就業 (Work from home)，起初是因為 1970 年代爆發能源危機 (Tavares, 2015)，而隨著資通訊科技的快速發展，使得網際網路、通訊設備成為人們工作中不可或缺的工作要素，進而衍生出遠距的工作模式。然而過去研究大多以頻率與地點等單一元素探討原遠距工作較少全面性地進行探討，且多探討遠距工作對於組織承諾以及工作績效表現之直接影響，鮮少考量其可能出現之中介因素。

因此本研究主要探討：遠距工作（頻率、靈活性以及心理隔離）對於需求滿足之影響；遠距工作（頻率、靈活性以及心理隔離）對於組織承諾之影響以及需求滿足以與組織承諾對於工作表現之影響。

三、相關文獻與研究方法

Taskin & Bridoux (2010)以多因素探討遠距工作之概念，因此本研究以 Vilhelmson & Thulin (2016)研究中的頻率、Hill et al. (2001)研究中的靈活性以及 Golden et al. (2008)研究中的心理隔離為依據探討遠距工作；以 Broeck et al. (2010)的研究為依據探討需求滿足；以 Meyer et al. (1993)的研究

為依據探討組織承諾；以 Bélanger (1999) 的研究為依據探討工作表現。本研究架構如下圖所示：



本研究以過去或現在以遠距作為工作方式之工作者最為研究對象，並以網路問卷進行樣本蒐集，採用李克特七點量表進行構面衡量。共回收 146 份有效問卷，並以 SmartPLS 進行分析與驗證。

四、研究結果與討論

本研究結果顯示 H4、H5 成立，遠距工作的頻率與靈活性對組織承諾具正向影響；H7、H8 成立，需求滿足與組織承諾會影響工作表現。H1、H2、H3 不成立，顯示遠距工作之頻率、靈活性及心理隔離對需求滿足之影響無顯著影響；H6 不成立，顯示遠距工作之心理隔離對組織承諾無顯著影響。

五、結論

研究果顯示遠距工作雖不影響個人對於需求的滿足，但卻會影響對於組織的承諾；並且個人之需求滿足、組織承諾會影響工作者在工作上的績效表現。因此遠距工作時，如能有效地與他人溝通交流、在工作上能獲得他人的肯定與信任，員工對於公司的認同與依賴將不會有所改變。而在工作表現上若能跟根據自身工作方式、遵從個人意志完成職掌，並認為自己是團隊的一分子，便會使員工之績效表現有所提升。

¹ 註：單框為一階反應性指標構念；需求滿足為二階形成性構念；組織承諾為二階反應性指標構念