



優壓力與工作滿意度關聯性之研究—以情緒耗竭為中介變數

劉季貞 1

國立高雄科技大學 企業管理系 助理教授

鍾皓宇 2

國立高雄科技大學 企業管理系 研究生

一、摘要

本研究旨在探討優壓力、情緒耗竭與工作滿意度之關聯性，以深入解優壓力，是否會降低情緒耗竭，因而提升工作滿意度，並了解情緒耗竭對於優壓力與工作滿意度之中介效果。

研究結果發現優壓力對工作滿意度有顯著正向影響；優壓力對情緒耗竭有顯著負向影響；情緒耗竭對工作滿意度有顯著負向影響；情緒耗竭對優壓力與工作滿意度之關係具有中介效果。最後針對本研究結果進行探討並提供管理實務上的建議。

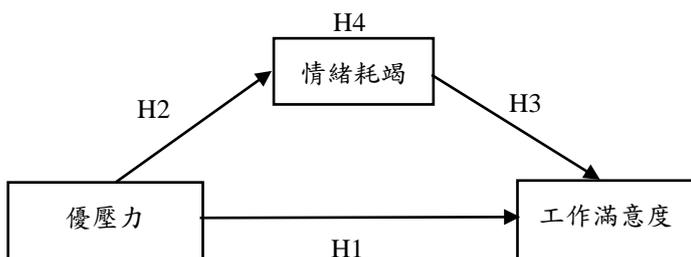
二、動機與目的

臺灣的科技產業在新冠肺炎與中美貿易戰於全球肆虐下卻反而逆勢成長，因而出現不少機會。企業為了因應訂單成長的市場環境下，也需更加精進運作方式、製造程序以及提升產品競爭力等等，以不斷提升自身市場競爭力。而員工在這競爭激烈的大環境下，工作量與內容也會有所增加，其勢必就得更加投入於自身工作中，也因此可能會背負著更大的壓力及疲勞。但企業為了再提升競爭力，也會想提升員工的績效。其中 Parker 與 Kleemeir (1951)的研究指出，工作滿意度越高的員工，便能提供更高的生產力。

三、相關文獻與研究方法

本研究根據動機與目的及相關文獻提出此研究架構。主要是探討優壓力、情緒耗竭對工作滿意度之影響，並以情緒耗竭作為優壓力與工作滿意度之間的中介變數。

(一) 研究架構



四、研究結果與討論

(一) 研究假說檢定結果

研究假設驗證結果彙整表

研究假設	驗證結果
H1：優壓力對工作滿意度有顯著正向影響	成立
H2：優壓力對情緒耗竭有顯著負向影響	成立
H3：情緒耗竭對工作滿意度有顯著負向影響	成立
H4：情緒耗竭在優壓力與工作滿意度之間具有中介效果	成立

(二) 研究發現

1. 優壓力對工作滿意度有顯著正向影響。
2. 優壓力對情緒耗竭有顯著負向影響。
3. 情緒耗竭對工作滿意度有顯著負向影響。
4. 情緒耗竭在優壓力與工作滿意度之間具有中介效果。

五、結論

(一) 管理意涵

提出以下四項管理建議：一、營造出正向積極的企業文化。二、加強優壓力之影響，有效提升員工工作滿意度。三、建立良好的開放溝通管道，並主動給予員工關懷。四、利用正向優壓力降低情緒耗竭產生，增加工作滿意度。

(二) 研究貢獻

本研究提出包含將壓力看作正面變數的優壓力與工作滿意度關係，且加入情緒耗竭為中介變數來探討優壓力與工作滿意度之間影響性更深層的分析。亦說明，本研究結果為「優壓力會透過情緒耗竭對工作滿意度有顯著正向影響」之中介議題提供貢獻，可以彌補以往壓力對工作滿意度影響之研究缺口，對於有關優壓力與工作滿意度之研究架構更完整與參考性。