

心態、優壓力、自我效能及工作滿意度關聯之研究

-以企業員工為例

專題學生：廖筱馨、吳沛璇、高仔萱、李秉玟

指導老師：劉季貞 老師

一、摘要

本研究以全國企業員工為研究對象，並探討「心態」、「優壓力」、「自我效能」及「工作滿意度」之關聯性。研究結果發現：心態對工作滿意度有部分顯著影響，心態對優壓力及自我效能有部分顯著影響，優壓力在成長型心態與工作滿意度中有完全中介效果，優壓力及自我效能對工作滿意度有正向顯著影響，自我效能在成長型心態與工作滿意度中有部分中介效果。

關鍵字：心態、成長型心態、固定型心態、優壓力、自我效能、工作滿意度

二、動機與目的

本研究針對企業員工進行研究；分析心態、優壓力、自我效能三個變數對工作滿意度的整體影響，並探討優壓力、自我效能在心態及工作滿意度之間是否有中介效果。

三、相關文獻與研究方法

心態分為兩種，一為固定型心態是人們認為智力、人格、運動能力等特性是無法自我掌控，或改變；二為成長型心態是人們認為其信念特質是可自我控制的，並且可以透過努力而改變。

優壓力定義為：優壓力可以帶來正向積極的想法。

自我效能是人們在某一特定領域的工作中，追求目標時的一種能力判斷，對該工作動機之強弱，取決於自己能力與表現的自我評估，自我效能為個人主觀上的認定。

工作滿意度為員工在心理與生理方面對環境因素的滿足感受，可以藉由詢問員工對工作所感到滿意程度而知。

(一)研究架構

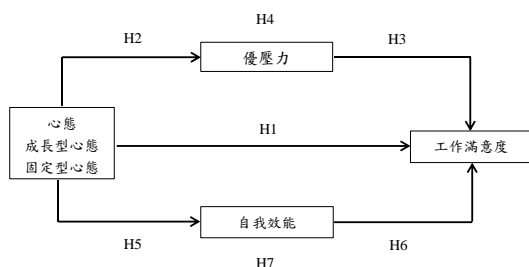


圖 1 研究架構圖

四、研究結果與討論

(一)研究假說檢定結果

表 1 研究假說驗證結果彙總表

研究假設	驗證結果
H1「心態」對「工作滿意度」有顯著影響	部分成立
H1-1「成長型心態」對「工作滿意度」有正向顯著影響	成立
H1-2「固定型心態」對「工作滿意度」有負向顯著影響	不成立
H2「心態」對「優壓力」有顯著影響	部分成立
H2-1「成長型心態」對「優壓力」有正向顯著影響	成立
H2-2「固定型心態」對「優壓力」有負向顯著影響	不成立
H3「優壓力」對「工作滿意度」有正向顯著影響	成立
H4「優壓力」在「心態」與「工作滿意度」之間有中介效果	部分成立
H4-1「優壓力」在「成長型心態」與「工作滿意度」之間有中介效果	成立
H4-2「優壓力」在「固定型心態」與「工作滿意度」之間有中介效果	不成立
H5「心態」對「自我效能」有顯著影響	部分成立
H5-1「成長型心態」對「自我效能」有正向顯著影響	成立
H5-2「固定型心態」對「自我效能」有負向顯著影響	不成立
H6「自我效能」對「工作滿意度」有正向顯著影響	成立
H7「自我效能」在「心態」與「工作滿意度」之間有中介效果	部分成立
H7-1「自我效能」在「成長型心態」與「工作滿意度」之間有中介效果	成立
H7-2「自我效能」在「固定型心態」與「工作滿意度」之間有中介效果	不成立

資料來源：本研究整理

五、結論

一、學術上的貢獻

1. 本研究選用自我效能及工作滿意度，過去在學術上已有相當多學者在不同領域中使用，而與心態、優壓力相關的論文在國內學術上較為罕見，對企業員工進行研究與探討，提供一個新的研究觀點。
2. 研究證實成長型心態會正向影響工作滿意度，並且成長型心態能透過自我效能及優壓力有效的提升工作滿意度，固定型心態在此研究中，結果顯示無關聯性。此研究在學術上可以提供一個參考，予後續研究者繼續更深入的探討及延伸。

一、實務上的貢獻

1. 徵選人才時，可使用相關問題，判斷該員工為何種心態，給予成長型心態的員工挑戰機會，協助固定型心態的員工培養個人自信心。
2. 打造正向工作環境，找出潛在的壓力源，可提供舒壓福利或設備。並實行積分制管理，將工作過程納入績效評分及未來職務調動的依據，提升員工優壓力。
3. 設計獎勵機制的活動或訓練課程，安排員工進行教育訓練及進修課程，使員工實際感受到自我能力的成長，進而提升自我效能，連帶提高工作滿意度，成為職場上的良性循環。