

工作意義、工作投入與主觀職涯滿足關聯性之研究－以鋼鐵業從業人員為例

The Relationship among Work Meaning、Job Involvement and Subjective Career Satisfaction – An Example of Employees from Steel Industry

劉季貞¹

國立高雄應用科技大學 企業管理系 講師
grace@cc.kuas.edu.tw

劉淑華²

國立高雄應用科技大學 企業管理系 學生
shahua2235107@gmail.com

摘要

本研究主要在探討工作意義、工作投入與主觀職涯滿足關聯性之研究。以國內鋼鐵業之從業人員為研究對象進行問卷分析，共發放 300 份問卷，得有效問卷共計 300 份，有效回收率為 100%。使用的統計方法包括：敘述性統計分析、信度分析、相關分析、迴歸分析、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析及中介分析。研究結果發現：1. 工作意義對主觀職涯滿足有正向影響 2. 工作意義對工作投入有正向影響 3. 工作投入對主觀職涯滿足有正向影響 4. 工作投入對工作意義與主觀職涯滿足之關係具部份中介效果。

關鍵詞：工作意義、工作投入、主觀職涯滿足、鋼鐵業

Keywords：Job Meaning、Job Involvement、Subjective Career Satisfaction, Steel Industry

1. 緒論

1.1 研究背景與動機

企業競爭力之來源即是「人才」，其聘僱關係與以往大不相同，進而造成員工對於組織認同和工作投入相對較低(Cheung & Rensvold, 2002)。如何讓企業組織內員工充份展現旺盛企圖心與激勵更佳的工作表現，使員工知覺到其付出與組織回饋的良性循環，並對工作能夠產生認同與高度投入態度，共同面對產業競爭，強化企業競爭力，讓企業經營能夠在穩定中成長，相對員工的生計才能得到保障（陳富祥，1984）。故本研究背景主要是為了解身處在目前變動環境下的鋼鐵業的從業人員，如何運用適當的情境模式，投入自己的工作，樂於工作，進而提高員工職涯滿足以增加鋼鐵企業的競爭力（林耀明，2013）。

謝凱茵(2009)研究發現工作意義與職涯成果存正相關。在工作意義程度認定的不同，對於職涯滿意是否有不同影響，而將工作賦予意義的人，樂在工作，反之則可能只是為了溫飽的工作，毫無意義可言；在過去少有學者針對工作意義與職涯滿意進行研究，因此相關資料有限，此乃本研究之動機之一。

研究指出工作意義與工作投入存正相關（何素芬、何惠汝、陳惠華、劉淑媛、林秀暖、阮愛菁等，2000）。現在是知識經濟時代，探討鋼鐵業的從業人員工作意義與工作投入之間關係，更顯得重要，在從業人員工作投入，對台灣經濟發展有舉足輕重的地位，因此現今的員工，必須自我調整時勢轉變的認知，其工作意義不再是薪水、分紅，而是需要有良好的工作環境、組織支持以達成工作與家庭、工作與休閒、工作與心理健康等問題的平衡，並且提高員工職涯滿意。公司應藉由彼此互惠共利關係的建立，提升員工目標與公司目標相結合並產生高度的工作投入，以充分發揮工作效率，進而強化企業競爭力。本研究為促使主觀職涯滿足議題的探討架構更趨完整，也是促使本研究的第二個動機。

由過往的文獻可發現國內外學者尚無針對鋼鐵業作業人員的工作意義、工作投入對主觀職涯滿足之關係進行深

入的分析與研究，因此，本研究將探討工作意義是否會透過工作投入之中介變項對主觀職涯滿足產生影響？此為本研究動機之三。

1.2 研究目的

本研究之目的在於探討以下之關係：

1. 探討「工作意義」與「主觀職涯滿足」間之關係。
2. 探討「工作意義」與「工作投入」間之關係。
3. 探討「工作投入」與「主觀職涯滿足」間之關係。
4. 探討「工作投入」是否為「工作意義」與「主觀職涯滿足」的中介變項。

2. 文獻探討

2.1 工作意義

工作意義 (Work Meaning) 這個名詞為變項的研究不多，國外研究方面 Jane E. Dutton(2001)與 Wrzesniewski (2002) 及 Brief 與 Nord (1990) 對工作意義的定義是指個人對工作目的的理解，或個人認為工作上的成就。其工作的意義在於一個人如何讓自己在工作中獲取個人才能的發揮、生存意義和價值的證明，也是生活的支柱，更是生命的動力，並影響他人，進而提升公司或社會整體的進步。換言之；取決於個人工作價值觀的做出對工作的選擇與定位。在此定義下之工作意義，與一般所言「價值觀」、「工作價值觀」相似，只是涵蓋範圍較廣。Csikszentmihalyi (1990) 定義有意義的工作為須有高度職能、具挑戰性及工作投入，有具體的工作目標，工作目的或其價值。本研究採用 Wrzesniewski(1997) 將工作賦予三種不同的定義：1. 職業(job)：把工作視為個人的職業，只注重財物之報酬及經濟需求，不冀望從工作中獲得滿足或樂趣，工作不是個人生活中最主要的及最重要的事。2. 事業(career)：把工作做為個人終身的事業，將工作的升遷成功和成就視為最重要的工作目的。3. 志業(Calling)：工作為一種志業，對工作本身充滿高度熱誠，著重在工作的滿足感及社會意義，不在意金錢的報酬及利得。

2.2 工作投入

工作投入(Job Involvement)一詞，最早是由 Lodahl & Kejner 在 1965 年所提出，工作投入此一概念的發展，可追溯到早期心理學家 Allport(1947)提出的「自我投入」(ego-involvement)的概念。Allport 認為個人投入於其所參與的工作中，藉以尋求自我以及他人的尊嚴的心理現象，就是自我投入的狀態。Brown (1996) 認為工作投入是從事於他現在工作的程度，及工作在生活中的重要程度。Kanungo(1982)主張工作投入是個人心理認同其工作的認知信念狀態，不論是針對特定性之工作或一般性之工作所產生的工作投入都應視為一種心理認同或信念狀態

2.3 主觀職涯滿足

就本質上來解釋，職涯滿足是一種對於職業及工作事件刺激之情感性的認知或感到滿足的感受 (葉松輝，2009)。Seibert與Kraimer (2001) 定義「職涯成功」是指個人從工作經驗中所累積的正向心理成果或與工作相關的成就。而「職涯滿足」則用來代表主觀職涯成功，是指個體對個人之生涯所做的評估結果 (Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005)。

2.4 工作意義、工作投入與主觀職涯滿足之關係

2.4.1 工作意義與主觀職涯滿足關聯性

依據社會認知生涯理論，每個人對於工作意義的認知程度不同會影響職涯滿足 (田秀蘭，2003)。Feldman & Bolino(1996)指出將不同工作者從個人工作經驗累積中主觀知覺、進而形成的整體職涯自我概念。故本研究推論：

H1：工作意義對主觀職涯滿足呈現正向影響

2.4.2 工作意義與工作投入關聯性

曹國雄 (1994) 實證研究指出個人的工作價值觀會影響工作的態度，當個人覺得工作是有意義的，會投入更多心力在工作的專業發展。而實證研究亦發現：工作意義與工作投入存正相關 (何素芬、何惠汝、陳惠華、劉淑媛、林秀暖、阮愛菁等，2000)。因此，本研究推論：

H2：工作意義對工作投入有正向影響

2.4.3 工作投入與主觀職涯滿足關聯性

楊伸太(2009)以國內企業人力資源專業人員為抽樣對象，針對人力資源專業人員在企業中的工作投入、主動性人格特質，以及專業承諾對於職涯滿足的相關及影響性進行探討，研究結果發現：人資從業人員的工作投入對其職涯滿足具有顯著正向的影響。故本研究推論：

H3：工作投入對主觀職涯滿足呈現正向影響

2.4.4 「工作投入」在「工作意義」與「主觀職涯滿足」間之關係」的中介效果

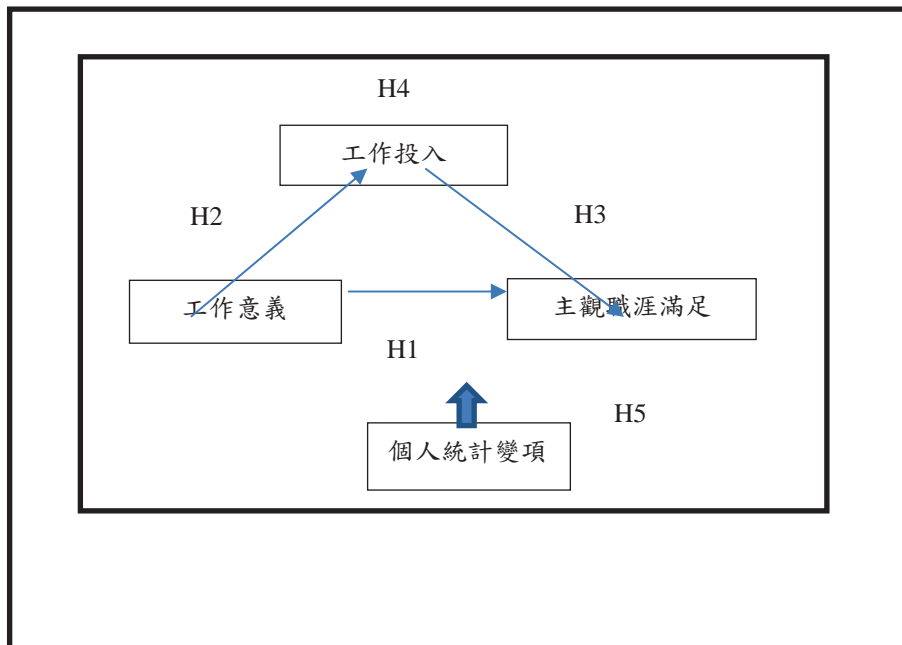
Brown(1996)提出有關工作投入前因、相關及後果變項的架構，工作投入在工作意義與工作回饋性及職涯滿足間存在者中介效果。故本研究推論：

H4：「工作投入」在「工作意義」與「主觀職涯滿足」間，具有中介效果

3. 研究方法

3.1 研究架構

本研究根據研究動機及研究目的後，發展出本研究架構圖，如圖1，主要探討以「工作意義」為自變項，「主觀職涯滿足」為依變項之影響，「工作投入」為中介變項之效果。



3.2 研究假設

本研究的研究架構與研究目的，建立本研究的假設如下：

H1：工作意義對主觀職涯滿足呈現正向影響。

H2：工作意義對工作投入呈現正向影響。

H3：工作投入對主觀職涯滿足呈現正向影響。

H4：「工作投入」在「工作意義」與「主觀職涯滿足」間，具有中介效果。

H5：不同個人變項在工作意義、工作投入與主觀職涯滿足有顯著差異。

3.3 研究工具

3.3.1 操作性定義

本研究採用 Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz (1997)之觀點對工作意義分成職業 (Job)、事業 (Career)、志業 (Calling)。三個構面；職業程度較高者傾向於薪資、酬勞，事業程度較高傾向於工作發展性與社會地位，志業程度較高傾向於人生的理想目標，期望能為社會帶來貢獻。工作投入係指個體當前之工作可滿足其需求之程度，是個人心理上對工作認同的一種認知或信念(Kanungo, 1982)。綜合文獻探討，本研究將職涯滿足定義

為個體對於自己職涯結果感到滿意。

3.3.2 測量工具

本研究將工作意義、工作投入及主觀職涯滿足等構面之題數與來源，彙整如表 1。

表 1 各構面題數與來源彙整表

項目	測量構面	題數	來源
工作意義	Job (職業)	4	Wrzesniewski et al. (1997) 的 10 項工作意義。謝凱茵 (2009) 與郭妙蓮 (2009) 合譯中文量表。
	Career (事業)	3	
	Calling (志業)	3	
工作投入	工作投入	10	Kanungo(1982)的 10 項工作投入量表。張哲銘 (2009) 翻譯中文量表。
主觀職涯滿足	職涯滿足	5	Greenhaus, et al. (1990)的 5 項職涯滿足量表。林瑞蓉 (2009) 翻譯中文量表。

3.3.3 衡量方式

本研究所採用之量表皆採用李克特式 (Likert) 尺度法的五點式量表，以不記名方式由受測者依「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」、「非常不同意」五個選項中勾選，計分方式為「非常同意」5 分，依此類推，「非常不同意」為 1 分。

3.3.4 研究對象

本研究之研究範圍定義為「鋼鐵業之從業人員」，包括：基本的行政人員、財務人員、業務人員、作業人員、研發人員、工程人員、其他服務人員等為填答對象。

3.3.5 資料分析方法

本研究主要使用分析工具為 SPSS (Statistical Package for the Social Science) 22.0 統計軟體進行檢定與統計分析。統計方法包括：敘述性統計分析、信度分析、相關分析、迴歸分析、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析及中介分析。

4、實證結果與分析

4.1 問卷回收狀況

本研究對象為鋼鐵業之從業人員，採取便利抽樣之方式進行問卷調查，採用隨機無記名之方式進行。共發出 300 份問卷，收回問卷 300 份，有效問卷比率為 100%。

4.2 問卷信度分析

針對問卷內容的研究構面進行信度分析，預試結果彙整如表 2 顯示，整體問項的 Cronbach' s α 值為 0.921，工作意義、工作投入、主觀職涯滿足等三個變數來看，Cronbach' s α 值分別為 0.875、0.850、0.880，皆符合高信度標準。

表 2 整體問項之信度分析

項目	Cronbach' s α 值
整體	0.921
工作意義	0.875
工作投入	0.860
主觀職涯滿足	0.880

資料來源：本研究整理

4.3 樣本基本資料分析

本研究針對有效樣本部份，分別就受訪者之基本資料包括性別、年齡、教育程度、職位、年資、婚姻狀況等為分類基礎，將樣本之分布情形整理成表 3。

4.3.1 性別

從表 3 中可以看出本研究樣本取樣在性別上的分布情形，男性大約佔全部樣本的 92.3%，女性則佔整體樣本 7.7%。故此性別整體的取樣本數，顯示男性在鋼鐵從業人員角色上佔多數。

4.3.2 年齡

從表 3 中可看出樣本取樣在年齡上的分布情形，本研究的年齡分佈主要以 50~59 歲及 30~39 歲族群樣本數最多，佔全部樣本的 25.3%；40~49 歲之樣本數其次，佔整體樣本的 20.0%；而其中 60 歲以上約佔全體樣本的 14%，為本次研究的年齡樣本數比例為最少。

4.3.3 教育程度

從表 3 中可看出樣本取樣在教育程度上的分佈程度，其教育程度分佈主要集中在大學的教育程度之樣本數最多，佔整體樣本的 45.7%；再則為高中及高職程度 21.0%，而樣本數最低者為專科程度，僅佔全部樣本的 13.3%。由此可見，本研究發現在教育程度結構上，從大學以上的高學歷程度亦趨明顯，也可看出教育程度所佔據其重要程度。

4.3.4 職位

依表 3 中可以看出樣本取樣在鋼鐵從業人員職務上的分佈情形，其中以非主管級的比例居多，則佔總樣本的 74.3%；而主管級比例次之，則佔總樣本的 25.7%。由統計分析結果，顯示鋼鐵從業人員職務結構，皆非主管級層次佔最多數。

4.3.5 年資

從表 3 中可看出樣本取樣在年資上的分佈程度，其中以 21~30 年的比例居多，則佔總樣本的 36.7%；而 11~20 年比例次之，則佔總樣本的 22.3%，顯示鋼鐵從業人員年資結構，皆 21~30 年層次佔最多數。

4.3.6 婚姻狀況

從表 3 中可看出樣本取樣在婚姻狀況上的分佈程度，已婚者佔總樣本的 77.3%；而單身者佔總樣本的 22.7%。由統計分析結果，顯示鋼鐵從業人員婚姻狀況結構，皆以已婚層次佔最多數。

表 3 研究樣本敘述性統計分析

N= 300 份

項目	資料類別	有效樣本數	百分比
性別	男性	277	92.3
	女性	23	7.7
年齡	29 歲 (包含 29 歲) 以下	46	15.3
	30~39 歲(包含 39 歲)	76	25.3
	40~49 歲 (包含 49 歲)	60	20.0
	50~59 歲 (包含 59 歲)	76	25.3
	60 歲以上	42	14.0
教育程度	碩士、博士	60	20.0
	大學	137	45.7
	專科	40	13.3
	高中職	63	21.0
	國中以下	60	20.0
職位	主管級 (廠長/經理/課長/組長/領班/班長)	77	25.7
	非主管級 (師級人員/專員/助理/技術員)	223	74.3
年資	1 年以下	9	3.0
	1~5 年	64	21.3
	6~10 年	50	16.7
	11~20 年	67	22.3
	21~30 年	110	36.7
婚姻狀況	已婚	232	77.3
	單身	68	22.7

4.4 各研究變數之整體性資料分析

茲將各研究構面之題項意見的整體平均值與標準差，整理如表 4 所示。

表 4 各研究構面之題項整體統計表

研究構面	整體平均值	整體標準差
工作意義	3.59	.737
工作投入	3.48	.581
主觀職涯滿足	3.43	.717

由表 4 可知，在各研究構面上，國內鋼鐵從業人員整體上均呈現肯定意見，其中以「工作意義」構面的肯定程度最高，整體平均值達 0.737，其次為對「主觀職涯滿足」構面的肯定程度，整體平均值為 0.717；而以「工作投入」構面的肯定程度最低，整體平均值為 0.581

4.5 各研究變數之差異性分析

為了解鋼鐵從業人員之不同個人特質對於各研究構面之差異情形，本節以受訪者個人基本資料之「性別」、「職位」、「婚姻狀況」等變項分別與各研究構面進行獨立樣本 t 檢定；且以個人基本資料之「年齡」、「教育程度」、「年資」等變項分別與各研究構面進行單因子變異數分析，以分析其在「工作意義」、「工作投入」及「主觀職涯滿足」等構面上之差異。

4.5.1 「性別」不同對各研究變數之差異情形

以「性別」與各研究構面進行獨立樣本t檢定以分析其差異性，分析結果整理如表4-3-1所示。

表5 「性別」對各研究構面之差異性分析表

構面		性別		t值	P值
		男性	女性		
工作意義	職業	3.70	3.96	-1.567	.118
	事業	3.73	3.52	1.234	.218
	志業	3.50	3.61	-.769	.443
工作投入		3.49	3.30	1.825	.079
主觀職涯滿足		3.46	3.09	2.408	.017**

*: P<0.05 **: P<0.01 ***: P<0.001

由表5得知，性別在各研究構面之差異性分析中，主觀職涯滿足有達顯著水準（t值分別為2.408；P值分別為.017**），其餘皆未達顯著水準，顯示鋼鐵從業人員之主觀職涯滿足將會因性別之不同而有所差異，且男性比女性高。

4.5.2 「年齡」不同對各研究變數之差異情形

以「年齡」與各研究構面進行單因子變異數分析，分析結果整理如表6所示。

由表6得知，年齡在各研究構面之差異性分析中，工作意義-職業與主觀職涯滿足構面有達顯著水準（F值分別為13.511、3.957；P值分別為.000***、0.004**），皆達顯著水準，顯示鋼鐵從業人員之工作意義與主觀職涯滿足將會因年齡不同而有所差異。

進一步經由Scheffe法檢驗其差異性，可發現60歲以上年齡鋼鐵從業人員在主觀職涯滿足構面的知覺明顯高於29歲以下者和30~39歲；在鋼鐵從業人員之工作意義上亦會因年齡不同而有所差異；而在鋼鐵從業人員之主觀職涯滿足上會因年齡不同而有所差異。

表6 「年齡」對各研究構面之變異數分析表

構面		年齡					F值	P值	Scheffe
		A. 29歲以下	B. 30~39歲	C. 40~49歲	D. 50~59歲	E. 60歲以上			
工作意義	職業	3.30	3.66	3.60	3.78	4.36	13.511	.000***	{A}<{D}<{E}
	事業	3.87	3.75	3.65	3.76	3.45	1.966	.100	
	志業	3.35	3.46	3.50	3.64	3.52	1.603	.174	
工作投入		3.46	3.46	3.48	3.51	3.48	.102	.982	
主觀職涯滿足		3.28	3.26	3.28	3.53	3.74	3.957	.004**	{A, B}<{E}

*: P<0.05 **: P<0.01 ***: P<0.001

4.5.3 「教育程度」不同對各研究變數之差異情形

以「教育程度」與各研究構面進行單因子變異數分析，分析結果整理如表7所示。

表7 「教育程度」對各研究構面之變異數分析表

構面		教育程度					F值	P值	Scheffe
		A. 碩士、 博士	B. 大學	C. 大專	D. 高中、 高職	E. 國中 以下			
工作 意義	職業	3.43	3.59	3.75	4.25		17.115	.000***	{D}>{C}>{B}>{A}
	事業	3.65	3.61	3.68	4.02		4.541	.004**	{D}>{B}
	志業	3.28	3.50	3.53	3.73		4.875	.003**	{D}>{A}
工作投入		3.32	3.45	3.43	3.73		3.32	.001**	{D}>{C}>{A}
主觀職涯滿足		3.17	3.38	3.45	3.78		3.17	.000***	{D}>{B}>{A}

*: P<0.05 **: P<0.01 ***: P<0.001

由表7，教育程度在工作意義的職業、事業、志業構面因素之差異性分析皆顯著水準，教育程度不同的鋼鐵從業人員在工作投入、主觀職涯滿足構面則達到顯著水準（F值分別為3.32、3.17；P值分別為.001**、.000***），程度不同而有所差異。（調整後把國中以下納為高中、高職內）。

進一步經由Scheffe法檢驗其差異性，可發現高中、高職、國中以上學歷的鋼鐵從業人員在工作意義構面之職業的知覺明顯高於事業及志業者。此外，高中、高職、國中以上學歷的鋼鐵從業人員在工作投入構面與主觀職涯滿足構面的知覺明顯高於大專程度以上。

4.5.4 「職位」不同對各研究變數之差異情形

以「職位」與各研究構面進行獨立樣本t檢定以分析其差異性，分析結果整理如表8所示。

表8 「職位」對各研究構面之變異數分析表

構面		職位		t值	P值
		主管級	非主管級		
工作意義	職業	3.66	3.74	-.777	.139
	事業	3.79	3.68	1.227	.002**
	志業	3.52	3.50	.197	.392
工作投入		3.55	3.46	1.148	.084
主觀職涯滿足		3.56	3.39	1.831	.211

*: P<0.05 **: P<0.01 ***: P<0.001

由表8，鋼鐵從業人員職位在工作意義構面『事業』因素之差異性分析達到顯著水準（t值分別為1.227；P值分別為0.002**），進一步經由Scheffe法檢驗其差異性，可發現鋼鐵從業人員在主管級的人員於工作意義之事業構面的知覺明顯高於非主管級，顯示鋼鐵從業人員工作意義之事業構面因職位不同而有所差異。

4.5.5 「年資」不同對各研究變數之差異情形

以「年資」與各研究構面進行單因子變異數分析，分析結果整理如表9所示。

表9 「年資」對各研究構面之變異數分析表

構面		年資					F值	P值	Scheffe
		A. 1年以 下	B. 1~5年	C. 6~10 年	D. 11~20 年	E. 21~30 年			
工作意 義	職業	3.56	3.34	3.76	3.60	4.01	9.575	.000***	{B}<{E}
	事業	3.78	3.73	3.84	3.76	3.60	1.046	.383	
	志業	3.33	3.31	3.56	3.64	3.53	2.380	.052*	
工作投入		3.44	3.45	3.48	3.49	3.49	.059	.993	
主觀職涯滿足		3.33	3.27	3.40	3.34	3.60	2.761	.028*	

*: P<0.05 **: P<0.01 ***: P<0.001

由表9，鋼鐵從業人員工作年資在工作意義之職業構面因素達顯著水準，亦即鋼鐵從業人員在工作年資不同的人員在工作意義之事業構面因素之知覺並無顯著差異；而鋼鐵從業人員工作年資在工作意義之職業、志業構面、主觀職涯滿足構面達顯著水準（F值分別為9.575、2.380、2.761；P值分別為.000***、.052*、.028*），主觀職涯滿足構面將會因工作年資不同而有所差異。

進一步經由Scheffe法檢驗其差異性，可發現相關鋼鐵從業人員工作年資 年21~30年以上的人員於工作意義之職業構面的知覺明顯高於1~5年者；鋼鐵從業人員工作年資21~30年以上的人員於主觀職涯滿足構面的知覺明顯高於1~5年者。

4.5.6 「婚姻狀況」不同對各研究變數之差異情形

以「婚姻狀況」與各研究構面進行獨立樣本t檢定以分析其差異性，分析結果整理如表10所示。

表10 「婚姻狀況」對各研究構面之變異數分析表

構面		婚姻狀況		t值	P值
		已婚	單身		
工作意 義	職業	3.81	3.41	3.919	.000***
	事業	3.71	3.72	-.130	.897
	志業	3.53	3.41	1.346	.179
工作投入		3.48	3.49	-.085	.932
主觀職涯滿足		3.49	3.22	2.771	.006**

*: P<0.05 **: P<0.01 ***: P<0.001

由表10，鋼鐵從業人員之婚姻狀況在工作意義之構面「職業」因素達顯著水準（t值為3.919；P值為0.000**）、主觀職涯滿足構面達顯著水準（t值為2.771；P值為0.06**），主觀職涯滿足會因婚姻狀況不同而有所差異。

4.6 各變數之相關分析

本研究以Pearson積差相關分析來觀察自變數與依變數之間是否具有相關性，以決定該模型是否適合做迴歸分析。經資料分析後，本研究將工作意義、工作投入、主觀職涯滿足的相關分析加以說明，如表11、表12、表13。

4.6.1 工作意義與主觀職涯滿足之相關分析

由表11顯示，「工作意義」構面各因素中，對「主觀職涯滿足」構面達顯著正相關且「整體工作意義」對「主觀職涯滿足」達顯著正相關。

4.6.2 工作意義與工作投入之相關分析

由表12顯示，「工作意義」構面各因素中，對「工作投入」構面達顯著正相關且整體工作意義構面對「工作投入」構面達顯著正相關。

4.6.3 工作投入與職涯滿足之相關分析

由表13顯示，「工作投入」構面對「主觀職涯滿足」構面達顯著正相關。

表11 工作意義與主觀職涯滿足之相關分析表

			主觀職涯滿足
工作意義	職業	Pearson 相關	.199**
		顯著性 (雙尾)	.001
		個數	300
	事業	Pearson 相關	.235**
		顯著性 (雙尾)	.000
		個數	300
	志業	Pearson 相關	.235**
		顯著性 (雙尾)	.000
		個數	300
整體工作意義	Pearson 相關		.187**
	顯著性 (雙尾)		.001
	個數		300

*: P<0.05 **: P<0.01 ***: P<0.001

表12 工作意義與工作投入之相關分析表

			工作投入
工作意義	職業	Pearson 相關	.113*
		顯著性 (雙尾)	.050
		個數	300
	事業	Pearson 相關	.184**
		顯著性 (雙尾)	.001
		個數	300
志業	Pearson 相關	.178**	
	顯著性 (雙尾)	.002	
	個數	300	
整體工作意義	Pearson 相關		.852**
	顯著性 (雙尾)		.000
	個數		300

*: P<0.05 **: P<0.01 ***: P<0.001

表13 工作投入與主觀職涯滿足之相關分析表

		主觀職涯滿足
工作投入	Pearson 相關	0.218**
	顯著性 (雙尾)	0.000
	個數	300

*: P<0.05 **: P<0.01 ***: P<0.001

4.4 各變數之迴歸分析

經由相關分析，得知工作意義、工作投入、主觀職涯滿足各變項之間存在顯著關係，因此將以單一迴歸分析法來探討工作意義、工作投入、主觀職涯滿足之影響，以及驗證相關的研究假設。

4.4.1 工作意義對主觀職涯滿足之迴歸分析

H1：工作意義對主觀職涯滿足有顯著的影響

於表14中，以工作意義為自變數，主觀職涯滿足為依變數，工作意義對主觀職涯滿足之整體迴歸分析模型適合度達顯著水準（F值分別為10.391；P值小於0.000），解釋能力（ R^2 ）為0.095，且發現工作意義之「職業」、「事業」、「志業」對主觀職涯滿足有顯著正向影響（ β 值分別為.146、.154、0.135；P值均小於0.000），顯示出鋼鐵從業人員，透過工作意義以提高本身對職涯滿足程度。

因此，本研究的第一個假設：工作意義對主觀職涯滿足具有正向的顯著影響部份成立。

表14 工作意義對主觀職涯滿足之迴歸分析表

自變數		依變數	主觀職涯滿足（標準化迴歸係數 β ）
工作意義	職業		0.146
	事業		0.154
	志業		0.135
F值			10.391
P值			0.000***
R^2			0.095
調整後 R^2			0.086

*表示 $P < 0.05$ **表示 $P < 0.01$ ***表示 $P < 0.001$

4.4.2 工作意義對工作投入之影響迴歸分析

H2：工作意義對工作投入呈現正向影響。

在工作意義對工作投入之影響分析中，係以工作意義各因素為自變項，以工作投入為依變項，並以迴歸強迫進入法分析探討，分析結果整理如表15所示。

表15 工作意義對工作投入之迴歸分析表

自變數		依變數	工作投入（標準化迴歸係數 β ）
工作意義	職業		0.034
	事業		0.254***
	志業		0.248***
F值			22.313
P值			0.000***
R^2			0.184
調整後 R^2			0.176

*表示 $P < 0.05$ **表示 $P < 0.01$ ***表示 $P < 0.001$

在表15中，工作意義各構面中之「事業」、「志業」等因素對對工作投入之整體迴歸分析模型適合度皆達顯著水準（F值為22.313；P值0.000），解釋能力（ R^2 ）分別達0.184，且發現整體工作意義對工作投入有顯著正向影響（ β 值為.254、.248；P值為0.001），顯示鋼鐵從業人員透過工作意義的方式，愈能提昇在工作投入方面之程度。本研究工作意義對工作投入具有正向的顯著影響部份成立。

4.4.3 工作投入對主觀職涯滿足之影響

H3：工作投入對主觀職涯滿足呈現正向影響。

在工作投入對主觀職涯滿足之影響分析中，係以工作投入為自變項，以主觀職涯滿足為依變項，並以迴歸強迫進入法分析探討，分析結果整理如表16 所示。

表16 工作投入對主觀職涯滿足之迴歸分析表

自變數	依變數	主觀職涯滿足 (標準化迴歸係數 β)
工作投入		0.218
F值		14.811
P值		0.000***
R ²		0.047
調整後R ²		0.044

*：P<0.05 **：P<0.01 ***：P<0.001

在表16中，工作投入對於主觀職涯滿足等因素之整體迴歸分析模型適合度皆達顯著水準（F值為14.811；P 值0.000），解釋能力（R²）為.047，且發現工作投入對主觀職涯滿足有顯著正向影響（ β 值為0.218），顯示鋼鐵從業人員其工作投入愈多，愈能提高本身「職涯滿足」程度。

因此，本研究工作投入對主觀職涯滿足具有正向的顯著影響部份成立。

4.5 中介驗證

H4：「工作投入」在「工作意義」與「主觀職涯滿足」間，具有中介效果。

工作投入對工作意義與主觀職涯滿足之中介效果

模式一結果顯示，以工作意義為自變數，工作投入為依變數，進行單一迴歸分析，結果顯示工作意義對工作投入有顯著正向影響（ $\beta = 0.168^{**}$ ， $P = 0.000 < 0.001$ ）。

模式二結果顯示，以工作投入為自變數，主觀職涯滿足為依變數，進行單一迴歸分析，結果顯示工作投入對主觀職涯滿足有顯著正向影響（ $\beta = 0.218^{***}$ ， $P = 0.000 < 0.001$ ）。

模式三結果顯示，以工作意義為自變數，主觀職涯滿足為依變數，進行單一迴歸分析，結果顯示工作意義對主觀職涯滿足有顯著正向影響（ $\beta = 0.187^{***}$ ， $P = 0.000 < 0.001$ ）。

最後由表17模式四可知，加入中介變數（工作投入），自變數（工作意義）對依變數（主觀職涯滿足）的影響力多元迴歸分析，工作意義對主觀職涯滿足之迴歸係數減少（ $\beta = 0.168^{**}$ ， $P = 0.000 < 0.001$ ； β 值已由0.168降為0.154）且表9模式四可知，自變數（工作意義）對依變數（主觀職涯滿足），加入中介變數（工作投入）後，自變數（工作意義）對依變數（主觀職涯滿足）呈現顯著部份中介影響。故本研究第四個假設：工作投入對工作意義與主觀職涯滿足之關係具部份中介效果成立。

表17 工作投入對工作意義與主觀職涯滿足之中介模型

自變項	依變項	主觀職涯滿足Y			
		模式一	模式二	模式三	模式四
		β 值 X→M	β 值 M→Y	β 值 X→Y	β 值 X+M→Y
工作意義X		.168**		.187***	.154**
工作投入M			.218***		.192**
R ²		.028	.047	.035	.070
Adj. R2		.025	.044	.032	.064
F值		8.703**	14.811***	10.748***	11.260***

註：1. 迴歸模型內的迴歸係數為標準化後的係數值

2. *表示P<0.05；**表示P<0.01；***表示P<0.001

5. 結論與建議

5.1 研究結論

本研究旨在探討工作意義、工作投入與主觀職涯滿足之影響。茲將所得到的研究假設驗證結果，整理如下：

表5-1-1 假設驗證結果彙整表

研究檢定		研究結果
H1：	工作意義對主觀職涯滿足呈現正向影響	成立
H2：	工作意義對工作投入呈現正向影響	成立
H3：	工作投入對主觀職涯滿足呈現正向影響	成立
H4：	工作投入對工作意義與主觀職涯滿足之關係具中介效果	部份成立
H5：	不同個人變項在工作意義、工作投入與主觀職涯滿足有顯著差異	成立

資料來源：本研究整理。

5.2 工作意義、工作投入與主觀職涯滿足之影響

5.2.1 工作意義對主觀職涯滿足之影響

工作意義對主觀職涯滿足有顯著正向的影響獲得成立。工作意義構面之「職業」、「事業」、「志業」等各因素與整體工作意義對主觀職涯滿足皆有顯著正向的影響及良好的預測力。此項結果亦和謝凱茵（2009）所研究結果相符合。

5.2.2 工作意義對工作投入之影響

工作意義對工作投入有顯著正向的影響獲得成立。Brown（1996）之工作投入理論架構，均以工作意義為影響工作投入之重要前因變項的理論相符合。

5.2.3 工作投入對主觀職涯滿足之影響

工作投入對主觀職涯滿足有顯著正向的影響獲得成立。

5.2.4 工作投入在「工作意義與主觀職涯滿足間之關係」的中介效果

工作意義與主觀職涯滿足間之直接關係為顯著，工作意義與工作投入間之直接關係則為顯著，而工作投入對主觀職涯滿足間之直接關係為顯著，這顯示出工作投入透過工作意義之中介而影響主觀職涯滿足，亦即工作投入能中介「工作意義與主觀職涯滿足間之關係」。

5.3 研究建議與限制

- 5.3.1 依據公司相關管理制度規定，檢視薪酬制度之適切性與完整性，規劃留才方案與制度，同時提供更多參與決策的機會，提升人力資本投資效益與主觀職涯滿足。
- 5.3.2 強化鋼鐵從業人員本身對工作意義的認知程度，可藉由做中學及終生學習的概念持續不斷向相關科系自我進修與積極自我學習成長並建立良好的師徒制。

參考文獻

一、中文部分

1. 田秀蘭(2003)。社會認知生涯理論之興趣模式驗證研究。教育心理學報，34(2)，247-266。
2. 何素芬、何惠汝、陳惠華、劉淑媛、林秀暖、阮愛菁等(2000)。工作意義與工作投入之相關研究。朝陽科技大學企業管理系。畢業專題論文。
3. 林耀明(2013)。工作投入、領導風格、組織氣候與工作績效關係之研究－以鋼鐵產業為例，國立高雄大學亞太工商管理研究所碩士論文。
4. 陳富祥(1984)。個人屬性、工作滿足與工作投入關係之探討－金融業為例。國立政治大學碩士論文。
5. 曹國雄(1994)。工作價值對員工工作態度的影響。人力資源學報，第四期，第1-19頁。
6. 楊伸太(2009)。人資從業人員工作投入、主動性人格特質、專業承諾與職涯滿足關係之研究。國立高雄應用科技大學碩士論文。
7. 葉松輝，2009。人資從業人員角色知覺、知覺組織支持、專業承諾與職涯滿足關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學。
8. 謝凱茵(2009)。工作意義、職涯策略與職涯成果關係之研究。國立高雄應科技大學人力資源發展系研究所碩士論文。

二、英文部分

1. Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). Meanings of occupational work: A collection of essays. Lexington, MA: Lexington Books.
2. Brown, S.P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on Job Involvement, Psychological Bulletin, 120:235-249
3. Cheung, G. W. and R. B. Rensvold (2002). Evaluating Goodness-Of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance. Structural Equation Modeling, 9(2): 33-255.
4. Csikszentmihalyi (1990). Employee engagement - a tool to improve productivity.
5. Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning employees as active crafters of their work. Academy of Management Review, 26(2), 179-201.
6. Greenhaus, J. H., S Parasuraman, and W. M. Wormley (1990). "Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes," Academy of Management Journal, Vol. 33, pp. 64-86.
7. Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement, Journal of Applied Psychology, 67(3): 341-349.

8. Lodahl, T. & Kejner, M, 1965. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 : 24-33.
9. Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
10. Seibert, J. S. E. & M. L. Kraimer (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
11. Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31:21-33.
12. Wrzesniewski, A. (2002). "It's not just a job" : Shifting meanings of work in the wake of 9/11. *Journal of Management Inquiry*, 11(2), 230-234.