

優壓力、人格特質與工作投入關聯性之研究-以非營利組織為例

劉季貞 1

國立高雄科技大學 企業管理系 助理教授

王思涵 2

國立高雄科技大學 企業管理系碩士在職專班 研究生

一、摘要

本研究旨在探討非營利組織專職人員針對優壓力對工作投入之影響，並加入人格特質探究中介作用效果。實證結果發現：(1)優壓力對工作投入具有正向顯著影響；(2)優壓力對人格特質具有正向顯著影響；(3)人格特質對工作投入具有正向顯著影響；(4)人格特質在優壓力與工作投入之間具有部份中介效果。

關鍵詞：優壓力，人格特質，工作投入，非營利組織。

二、動機與目的

本研究欲在人格特質觀點上，探討優壓力與工作投入之關聯性，以統計驗證之方式研究非營利組織人員之優壓力、人格特質與工作投入之間的關係，其研究目的有：(1)探討優壓力對工作投入之影響；(2)探討優壓力對人格特質之影響；(3)探討人格特質對工作投入之影響；(4)探討優壓力是否會透過人格特質的中介效果，間接影響工作投入。

三、相關文獻與研究方法

Selye(1976)認為積極正向影響的壓力視為優壓力。Allport(1961)認為人格是個體內動態組織，而心理、生理系統決定了獨特的行為和思想。Schaufeli et al.(2002)將工作投入定義為持續且積極的員工激勵狀態，特徵是活力、奉獻、專注。

(一)研究架構

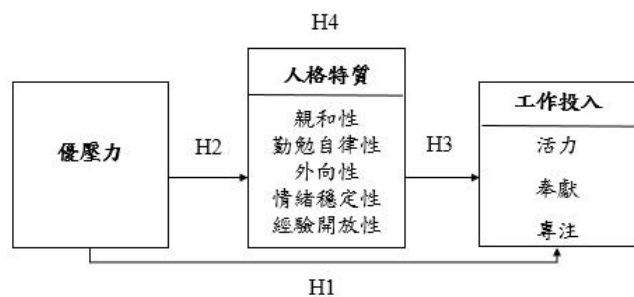


圖1 研究架構圖

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整表

研究假說	實證結果
H1:「優壓力」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H2:「優壓力」對「人格特質」具有正向顯著影響	成立
H2-1:「優壓力」對「親和性」具有正向顯著影響	成立
H2-2:「優壓力」對「勤勉自律性」具有正向顯著影響	成立
H2-3:「優壓力」對「外向性」具有正向顯著影響	成立
H2-4:「優壓力」對「情緒穩定性」具有正向顯著影響	成立
H2-5:「優壓力」對「經驗開放性」具有正向顯著影響	成立
H3:「人格特質」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H3-1:「親和性」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H3-2:「勤勉自律性」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H3-3:「外向性」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H3-4:「情緒穩定性」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H3-5:「經驗開放性」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H4:「人格特質」在「優壓力」與「工作投入」間具有中介效果	部分成立
H4-1:「親和性」在「優壓力」與「工作投入」間不具有中介效果	不成立
H4-2:「勤勉自律性」在「優壓力」與「工作投入」間具有中介效果	成立
H4-3:「外向性」在「優壓力」與「工作投入」間具有中介效果	成立
H4-4:「情緒穩定性」在「優壓力」與「工作投入」間具有中介效果	成立
H4-5:「經驗開放性」在「優壓力」與「工作投入」間具有中介效果	成立

五、結論

(一)優壓力對工作投入之影響

H1 獲得成立，表示優壓力越高，工作投入也越高。

(二)優壓力對人格特質之影響

H2 獲得成立，表示優壓力越高，人格特質程度也越高。

(三)人格特質對工作投入之影響

H3 獲得成立，人格特質對工作投入，皆具有正向顯著影響。

(四)人格特質對優壓力與工作投入之間的中介效果

H4 獲得部分中介效果成立，H4-1 不具有中介效果；H4-2、H4-3、H4-4 和 H4-5 為部份中介效果，可間接影響工作投入。

(五)研究貢獻

本研究以優壓力為研究變項，針對非營利組織專職人員，採用 McCrae and Costa (1987) 五大人格特質為中介變數，以探討非營利組織專職人員的工作投入，以構建新的研究架構，其研究結果為非營利組織專職人員之議題，提供學術上之貢獻。