



# 心理資本及組織正義對於工作滿意度之影響-工作投入的角色

翁鶯娟

國立高雄科技大學 企業管理系 教授

蔡宗翰

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

時代變遷，工作滿意度已成為一門重要課題，本研究主要針對心理資本、組織正義與工作投入等變數探討其對於工作滿意度的影響，以工作投入作為中介變數，在選擇實證樣本時，以在職工作者為研究對象。本研究共收回有效問卷 192 份，利用迴歸分析，研究之結果分述如下：(1)工作投入正向影響工作滿意度；(2)心理資本對工作滿意度有正向影響；(3)心理資本正向影響工作投入；(4)心理資本透過工作投入正向影響工作滿意度；(5)組織正義對工作滿意度有正向影響；(6)組織正義正向影響工作投入；(7)組織正義透過工作投入正向影響工作滿意度。並依據本研究之結果，提出相關建議給業者。

關鍵字：心理資本、組織正義、工作投入、工作滿意度

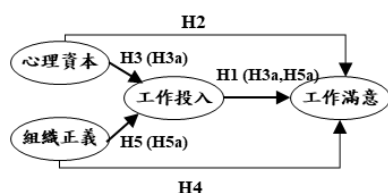
## 二、動機與目的

企業為了在全球市場佔據一席之地，人力資源的強化是企業共同追求的方針，然而影響工作滿意度的因素或許是心理資本、組織正義、及工作投入等等。本研究主要係以探討心理資本與組織正義對工作滿意度的影響，並以工作投入作為中介變數之研究，希望透過文獻探討及搜集資料，進行分析。

## 三、相關文獻與研究方法

構念	定義	文獻來源
工作滿意度	對於工作表現的態度。	Hoppock(1935)
工作投入	個人對工作的認同認知與信念	Kanungo(1982)
心理資本	成長過程中表現的心理狀態。	Luthans(2012)
組織正義	組織制定決策的程序。	Niehoff(1993)

### (一)研究架構



### (二)研究方法

本研究依在職工作者為研究對象，包含紙上問卷、網路問卷，在徵詢其填答意願後，有意願填答者，再提供研究問卷使其作答。避免填答者因語意表達不清導致誤答，正式問卷發放前先前測方式 5 份問卷作為檢測問卷內容。

## 四、研究結果與討論

### (一)研究假說檢定結果

假設	研究假設內容	檢定結果
H1	工作投入正向影響工作滿意度	成立
H2	心理資本對工作滿意度有正向影響。	成立
H3	心理資本正向影響工作投入。	成立
H3a	心理資本透過工作投入正向影響工作滿意度。	成立
H4	組織正義對工作滿意度有正向影響。	成立
H5	組織正義正向影響工作投入。	成立
H5a	組織正義透過工作投入正向影響工作滿意度。	成立

## 五、結論

- 一、基本資料對各變數間之差異性分析
- 二、工作投入對工作滿意度有正向影響
- 三、心理資本對工作滿意度有正向影響。
- 四、心理資本對工作投入有正向影響。
- 五、工作投入在心理資本與工作滿意度中具中介效果。
- 六、組織正義對工作滿意度有正向影響
- 七、組織正義對工作投入有正向影響
- 八、工作投入在組織正義與工作滿意度中具中介效果