



心理契約及角色負荷對於工作滿意之影響-工作投入的角色

王崇昱

國立高雄科技大學 企業管理系教授

張慧君

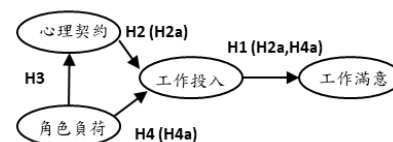
國立高雄科技大學 企業管理系碩士在職專班 研究生

一、摘要

許多研究曾探討影響工作滿意之前因變數，然而本研究主要針對心理契約、角色負荷與工作投入等變數探討其對於工作滿意的影響，以工作投入作為中介變數，在選擇實證樣本時，以全職工作者為研究對象；共收回有效問卷 177 份，用迴歸分析研究之結果分述如下：(1)工作投入對工作滿意具有顯著正向影響；(2)心理契約對工作投入具有正向影響；(3)角色負荷對工作投入無顯著負向影響；(4)角色負荷對心理契約具有負向影響。並依據本研究之結果，提出相關建議。

關鍵字：心理契約、角色負荷、工作投入、工作滿意

(一)研究架構



(二)研究方法

本研究依全職工作者為研究對象，以便利抽樣方式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 | 成立 |
| H2 | 心理契約正向影響工作投入。 | 成立 |
| H2a | 心理契約透過工作投入正向影響工作滿意。 | 不成立 |
| H3 | 角色負荷負向影響心理契約。 | 成立 |
| H4 | 角色負荷負向影響工作投入。 | 不成立 |
| H4a | 角色負荷透過工作投入影響工作滿意。 | 不成立 |

二、動機與目的

經濟全球化競爭時代，在職場面對繁重工作，還要解決複雜人際關係，當工作與非工作間產生排斥現象，影響工作不滿意上升，導致離職率提高。

『工作滿意』是工作者主觀反應對工作情境滿足程度，也表現在工作績效和生產力，因此吸引眾多學者投入研究工作滿意及相關變數，但未曾一起探討工作投入、心理契約及角色負荷對於工作滿意之影響性。心理契約是否能透過工作投入影響工作滿意？角色負荷是否可能負向影響心理契約？且心理契約與角色負荷對工作投入之影響，何者孰重？角色負荷是否藉由工作投入影響工作滿意？

三、相關文獻與研究方法

| 衡量構念 | 定義 | 文獻參考來源 |
|------|---------------------------|------------------------|
| 工作滿意 | 對工作秉持的態度稱為工作滿意。 | Robbins (1993) |
| 工作投入 | 心理層面對工作的認可程度。 | Lodahl & Kejner (1965) |
| 心理契約 | 信念，個人與組織間無形契約。 | Rousseau (1989) |
| 角色負荷 | 角色行為被要求標準過高，但無法達標所產生心理負荷。 | 參Biddle (1979) |

五、結論

- 一、基本資料對各變數間之差異分析
- 二、工作投入對工作滿意有正向影響
- 三、心理契約對工作投入有正向影響
- 四、工作投入在心理契約與工作滿意中不具中介效果
- 五、角色負荷對工作投入無負向影響
- 六、工作投入在角色負荷與工作滿意中不具中介效果
- 七、角色負荷對心理契約有負向影響