

# 知覺組織支持、員工投入、幸福感與組織公民行為之關聯性研究 -以半導體公司為例

專題學生：蔡詩媗 陳冠榮 廖煒杰 葉琬欣

指導教授：楊敏里 教授

## 一、摘要

目前半導體產業是影響全球經濟發展的重要產業之一，對全球經濟有巨大貢獻。而員工不只是人力資本，更是企業文化及組織核心價值的傳承者，是為企業穩定的基石。因此讓員工感受到組織的支持、增加工作的投入進而感受到幸福感，而自發性的提升員工對企業的組織公民行為，至關重要。故本研究主要探討知覺組織支持、員工投入、幸福感與組織公民行為之關聯性研究-以半導體公司為例。

## 二、研究動機與目的

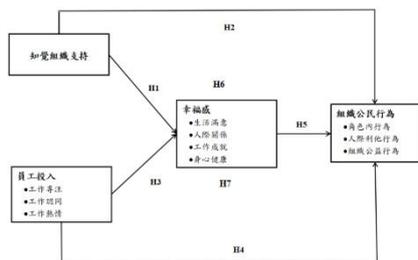
半導體已成為我們生活中不可或缺的一部分且其附加價值占台灣總體GDP的13%，不僅帶動了台灣經濟的成長，還促進了民間投資的蓬勃發展成長率達到15%。

然而，要讓半導體產業繼續蓬勃發展，組織經營中人力資源的重要性不可或缺，關心員工並激發潛能，是提高工作效能的關鍵，所以，如何讓員工留在企業內是公司的一個重要的課題。

與半導體產業相關性的研究不在少數，根據博碩士論文系統統計，關於半導體產業之研究共有846筆資料，主要以半導體本身、供應鏈管理、經營績效、績效評估等為主，而以組織公民行為之相關研究只有12篇，對於知覺組織支持、員工投入與幸福感之相關研究則沒有資料，因此本研究調查之結果可補足組織行為面研究的資料。

## 三、研究方法與架構

本研究採用問卷調查法來進行研究，採便利抽樣，透過實際在半導體工作的親友發放問卷。研究架構如下圖所示。



## 四、研究結果與分析

### (一)敘述性統計分析結果:

- 1.員工在知覺組織支持問項數據顯示，半導體員工在意公司的薪資與升遷制度。
- 2.員工在工作熱情上普遍分數偏低且大多無顯著差異。由調查數據顯示，半導體員工在工作上的熱情消耗很快。
- 3.員工在身心健康上的認同度低。半導體員工在工作上可能有工時過長與過勞的現象，但因其行業

特性需要高度集中以及隨時待命，因此只能在工時與健康上取平衡。

- 4.員工在改善公司運作問項的認同度低。可能原因為半導體產業大多屬於上市(櫃)公司，其產業特性具高標準要求，且工作流程較為固定。

### (二)迴歸分析結果:

- 1.知覺組織支持對幸福感有正向顯著影響。
- 2.知覺組織支持對組織公民行為有正向顯著影響。
- 3.員工投入對幸福感有正向顯著影響。
- 4.員工投入對組織公民行為有正向顯著影響。
- 5.幸福感對組織公民行為有正向顯著影響。
- 6.知覺組織支持會透過幸福感對組織公民行為產生間接影響。
- 7.員工投入會透過幸福感對組織公民行為產生間接影響。

研究假說	內容	成立與否
H1	知覺組織支持對幸福感有正向影響	成立
H2	知覺組織支持對組織公民行為具有正向顯著影響	成立
H3	員工投入對幸福感有正向顯著影響	成立
H3-1	員工投入之工作專注對幸福感有正向顯著影響	成立
H3-2	員工投入之工作認同對幸福感有正向顯著影響	成立
H3-3	員工投入之工作熱忱對幸福感有正向顯著影響	成立
H4	員工投入對組織公民行為有正向顯著影響	成立
H4-1	員工投入之工作專注對組織公民行為有正向顯著影響	成立
H4-2	員工投入之工作認同對組織公民行為有正向顯著影響	成立
H4-3	員工投入之工作熱忱對組織公民行為有正向顯著影響	成立
H5	幸福感對組織公民行為有正向顯著影響	成立
H5-1	幸福感之生活滿意對組織公民行為無正向顯著影響	不成立
H5-2	幸福感之人際關係對組織公民行為有正向顯著影響	成立
H5-3	幸福感之身心健康對組織公民行為有正向顯著影響	成立
H5-4	幸福感之工作成就對組織公民行為無正向顯著影響	不成立
H6	知覺組織支持會藉由幸福感的中介效果，間接影響組織公民行為	成立
H7	員工投入會藉由幸福感的中介效果，間接影響組織公民行為	成立

## 五、結論

- 1.員工認知到公司給予的支持越強，幸福感就會越強，公司肯定員工之貢獻並重視其價值，且關心員工的福祉與生活便可降低員工在工作中的造成的緊張感與壓力，幸福感也隨之上升。
- 2.員工在半導體產業對知覺組織的支持越多，員工在組織公民行為也會有所增長，也就能夠為公司帶來更多積極的表現。
- 3.員工對於工作抱持著熱情、在工作中投入愈多心力並從中得到認同，相對感受到的幸福感會越多。
- 4.員工在工作中投入更多心力的情況下，能提升其主動在公司貢獻的願意，進而提昇整體的組織公民行為。
- 5.員工幸福感越高時，會更自發去表現對公司正面影響的行為。
- 6.員工知覺組織支持時，會增加其幸福感，進而提高組織公民行為。
- 7.員工投入的程度越深，幸福感也會相對提高，進而對組織公民行為產生正向影響