

# 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

楊敏里<sup>1</sup>

國立高雄科技大學 企業管理系 教授

minly@nkust.edu.tw

蔡詩煊<sup>2</sup>

國立高雄科技大學 企業管理系 大學生

C109157115@nkust.edu.tw

陳冠榮<sup>3</sup>

國立高雄科技大學 企業管理系 大學生

C109157106@nkust.edu.tw

## 摘要

半導體產業是影響全球經濟發展的重要產業。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。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，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。

本研究將以半導體公司員工為研究調查對象。問卷發放採便利抽樣的方式進行。

本研究結果為：(1)知覺組織支持、員工投入與幸福感對組織公民行為皆有正向顯著影響。(2)知覺組織支持與員工投入對幸福感皆有正向顯著影響。(3)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。(4)員工投入會透過幸福感對組織公民行為產生間接影響。

**關鍵詞：**知覺組織支持、員工投入、幸福感、組織公民行為。

**Key words:** perceptual organizational support, employee input, Happiness, organizational citizenship behavior.

## 1. 緒論

### 1.1 研究背景與動機

在現代社會中，半導體已成為我們生活中不可或缺的一部分。從食、衣、住、行、育、樂六個方向來看，半導體的應用無所不在，當中以晶片為重中之重。像是電動車、工廠動化生產的機器、AI、手機等，半導體技術的重要性不言而喻。台灣的半導體產業鏈已經成為全球領先的力量，其營收在2022年已達到驚人的1750億美元。更令人欣喜的是，半導體產業的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。法國企業界有一句名言：「愛你的員工吧，他會百倍地愛你的企業。」這句話深深地刻在人們心中，越來越多的企業管理者開始認識到，關心員工並激發他們的潛能，是提高工作效能的關鍵。日本經營之神松下幸之助曾說過：「除了心存感激還不夠，還必須雙手合十，以拜佛般的虔誠之心來領導員工。」這句話深刻地傳達了對員工的尊重和領導者對他們的奉獻。同樣地，IBM創始人托馬斯·沃森也曾說過：「自始至終把人放在第一位，尊重員工是成功的關鍵。」

這些引述清楚地表明了「員工」是每家企業最重要的資產，在台灣半導體產業中，這一理念尤為重要，因為半導體是必須仰賴高度專業人才的產業，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，根據台灣博碩士論文知識加值系統統計，半導體產業之研究共有846筆資料，其中主要以半導體本身、資料包絡分析法、經營績效、供應鏈管理、績效評估等為主，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。

綜合上述，本研究將針對半導體公司的員工為探討對象，並根據知覺組織支持、員工投入與幸福感，探究對組織公民行為之影響，最後將據以提出具體建議，希望可以提供半導體公司實質的幫助。

## 1.2 研究目的

根據研究背景及動機，本研究欲了解知覺組織支持、員工投入、幸福感與組織公民行為之關聯性，故本研究想透過半導體公司的員工，探討知覺組織支持、員工投入幸福感與組織公民行為之間的關係，研究之目的分述如下：

- 一、探討知覺組織支持對組織公民行為之影響。
- 二、探討員工投入對組織公民行為之影響。
- 三、探討幸福感對組織公民行為之影響。
- 四、探討知覺組織支持對幸福感之影響。
- 五、探討員工投入對幸福感之影響。
- 六、探討幸福感對知覺組織支持與組織公民行為之關係是否有中介效果。
- 七、探討幸福感對員工投入與組織公民行為之關係是否有中介效果。

## 2.文獻探討與研究假說

### 2.1 知覺組織支持與組織公民行為之關係

Eisenberger, Huntington, Hutchison與Sowa(1986)主張，所謂的知覺組織支持是指員工知覺所屬組織關心員工福利與肯定員工貢獻的程度。邱姝錡(2018)定義知覺組織支持為員工會感受到組織對待他們努力付出的重視和存在的價值，並且關懷他們的感覺與福利。周智玲(2021)研究提出，知覺組織支持是員工主觀的感受，其理論即為，組織與員工間存在社會交換概念的心理契約，組織認同員工的付出，願意給予員工相對應的報酬與福利，員工知覺組織支持，對於組織的認同就會提升，有較大的動機提升工作表現，願意對組織產生組織承諾，同時精進自己專業技能，進而於專業領域產生專業承諾。本研究參考Eisenberger等人(1986)與邱姝錡(2018)之定義，將知覺組織支持定義為：員工會感受到組織對待他們努力付出的重視和存在的價值，並且關懷他們的感覺與福利。

Bateman與Organ(1983)研究指出，當員工感受被組織認同或認可時，進而會產生一種回饋組織的心態和關注組織利益，而員工為了回饋組織對他的獎勵與關懷，會更努力的工作和表現。蕭呈隆(2014)進行探討組織精簡後留任人員的知覺組織支持對組織承諾與公民行為之關聯性，研究發現員工知覺組織支持會對組織公民行為產生正向顯著影響。

上述相關研究結果強調了組織成員如何感知到組織的支持是非常重要的，組織可以透過提供支持、肯定、關懷等方式，降低員工在職場上的壓力或負向情緒，進而提升員工的職場幸福感，並激勵員工自發性地展現組織公民行為，進而提高組織效能。故本研究推論知覺組織支持與組織公民行為有相關，並提出假說一。

H1：知覺組織支持對組織公民行為有正向顯著影響

### 2.2 員工投入與組織公民行為之關係

董群楷(2011)認為員工投入是指個人對目前工作的心理認知或信念狀態，當個人知覺工作績效可滿足個人需求時，個人會因自我價值而更投入於工作中，且視工作為生活中重要的一環。董群楷(2011)將員工投入分為以下四個層面：(1)工作專注，指能在工作上表現出熱誠、認真、積極參與及負責的態度；(2)工作樂趣，指在工作中得到樂趣且能發揮自己的能力與專長；(3)工作認同，指對工作產生認同感，且願意為目標奉獻心力；(4)工作評價，指對工作給予正面評價，並藉由工作表現來自我評估個人的工作成就。陳湘菱(2016)的研究顯示員工投入是一種正向、自我實現的，並且能將自我與組織內的工作角色相結合的心理狀態，強調它不是一種態度，而是一種持續且滲透情感的認知狀態。

張展(2019)亦指出員工投入為員工與工作角色高度結合，並對工作表現出熱情，具有正向主動的態度及責任感，全心全意的投入工作；並將員工投入整理為(1)活力、(2)奉獻、(3)專注三個層面。本研究參考張展(2019)之定義，將員工投入定義為員工透過與工作角色交互結合，並展現出對工作正向、熱情的態度，發揮自己所能。同時，參考

董群楷(2011)與張展(2019)之衡量構面，將員工投入以「工作專注」、「工作認同」、「工作熱情」為衡量構面。陳錦綉(2013)的研究指出，高投入人力資源管理實務與員工投入之間具有顯著正向關係；員工投入與組織公民行為之間具有顯著正向關係。謝宗諭(2020)的研究發現，員工高度投入在其工作及組織角色中，會對工作與組織有高度熱忱與承諾，亦會期許自己除完成份內工作外，更會協助組織整體績效達到預期目標。根據以上相關研究者之研究結果，本研究推論員工投入與組織公民行為有相關，並提出假說二及子假說。

H2：員工投入對組織公民行為有正向顯著影響

H2-1：員工投入之工作專注對組織公民行為有正向顯著影響

H2-2：員工投入之工作認同對組織公民行為有正向顯著影響

H2-3：員工投入之工作熱情對組織公民行為有正向顯著影響

### 2.3 幸福感與組織公民行為之關係

陸洛在(1998)提出所謂幸福感「是一種對生活品質，以正面情緒及生活上整體滿意度而產生的主觀感受」。Andrew與Withey (2012)認為幸福感是由個體對於正向情緒的幸福、負向情緒的悲痛以及生活滿意度評估三種層面所組成。所以幸福感是非常主觀的，因人而異。陳鈺萍(2004)與林翠凡(2011)等人認為幸福感是主觀的個人經驗，指個人對生活中認知、情緒、心理健康，所帶來正向情緒與負向情緒的感受，且較重視其主觀判斷的過程。夏雯儀(2014)認為幸福感是「個人的生活滿意及幸福感受來自於職場上所知覺與認知層面的整合過程」。

本研究參考夏雯儀(2014)與林翠凡(2011)之定義，將幸福感定義為「個人的生活滿意及幸福感受來自於職場上所知覺與認知層面的整合過程」。同時，參考夏雯儀(2014)之衡量構面，幸福感以「生活滿意」、「人際關係」、「身體健康」、「工作成就」為衡量構面。林雅雯(2013)以保險業務人員為樣本研究結果顯示，組織內員工之幸福感能透過「工作投入」進而提升組織公民行為。當組織內成員擁有高程度之幸福感，將會積極投入工作，進而會對組織展現組織公民行為，並會為組織帶來競爭優勢。邱姝綺(2018)研究結果顯示，員工幸福感對組織公民行為有正向顯著影響；員工在職場的幸福感越佳時，員工的組織公民行為展現就越高。根據以上相關研究者之研究結果，本研究推論幸福感與組織公民行為有相關，並提出假說三及子假說。

H3：幸福感對組織公民行為有正向顯著影響。

H3-1：幸福感之生活滿意對組織公民行為有正向顯著影響

H3-2：幸福感之人際關係對組織公民行為有正向顯著影響

H3-3：幸福感之身心健康對組織公民行為有正向顯著影響

H3-4：幸福感之工作成就對組織公民行為有正向顯著影響

### 2.4 知覺組織支持與幸福感之關係

陳巧琦(2014)研究指出，知覺組織支持有助降低員工在職場上的負向情緒或壓力，進一步提升整體幸福感。邱姝綺(2018)研究發現，知覺組織支持對職場幸福感具有正向顯著影響，由知覺組織支持對於職場幸福感的相關性具有啟發性的價值，也就是說組織成員認知到組織給予的支持越強，個人的職場幸福感就會有越高的預測力，組織肯定員工之貢獻、重視其價值，且關心員工的福祉，便可降低員工在職場中的緊張感及壓力，其幸福感也隨之上升。根據上述研究者之研究結果，本研究推論知覺組織支持與幸福感有關係，並提出假說四。

H4：知覺組織支持對幸福感有正向顯著影響

### 2.5 員工投入與幸福感之關係

李建皇(2020)的研究指出，員工所屬的組織與工作及其在職場所感受到的幸福感之間關係密不可分。黃義程(2021)的研究發現，讓員工了解工作的意義能夠使其更有效投入工作且提高工作效率。故本研究推論員工投入與幸福感有相關，並提出假說五及子假說。

H5：員工投入對幸福感有正向顯著影響

H5-1：員工投入之工作專注對幸福感有正向顯著影響

H5-2：員工投入之工作認同對幸福感有正向顯著影響

H5-3：員工投入之工作熱情對幸福感有正向顯著影響

## 2.6 幸福感之中介效果

邱妹錡(2018)研究結果顯示，知覺組織支持對職場幸福感具有正向顯著影響，即組織成員認知到組織給予的支持越強，個人的職場幸福感就會有越高的預測力。員工幸福感對組織公民行為有正向顯著影響；員工在職場的幸福感越佳時，員工的組織公民行為展現就越高。也就是說組織肯定員工之貢獻、重視其價值，且關心員工的福祉，可降低員工在職場中的緊張感及壓力，其幸福感隨之上升，組織公民行為的展現度會更強烈。根據相關文獻的討論，本研究推論知覺組織支持會透過幸福感之中介效果，間接影響組織公民行為，提出主要假說六。

H6：知覺組織支持會透過幸福感之中介效果，間接影響組織公民行為

此外，邱妹錡(2018)研究結果顯示，員工幸福感對組織公民行為有正向顯著影響；員工在職場的幸福感越佳時，員工的組織公民行為展現就越高。故本研究推論員工投入可藉由幸福感之中介效果，間接影響組織公民行為。提出主要假說七。

H7：員工投入會透過幸福感之中介效果，間接影響組織公民行為

## 3.研究方法

### 3.1 研究架構

本研究之目的在探討知覺組織支持、員工投入、幸福感與組織公民行為之關聯性對半導體產業的影響，研究架構如圖1所示。

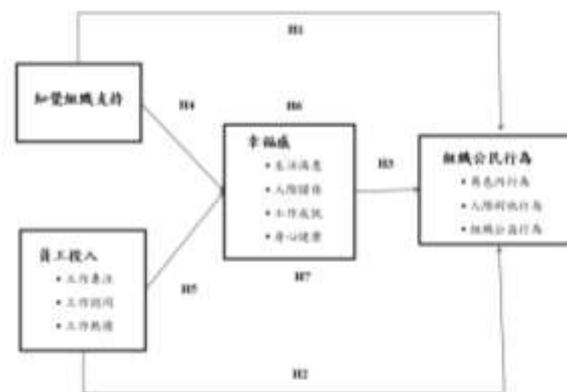


圖 1 研究架構圖

### 3.2 研究變數之操作性定義

本研究將各研究變數之操作性定義彙整如表 1。

表 1 各研究變數之操作性定義彙整表

研究變數	操作性定義	參考文獻
知覺組織支持	員工會感受到組織對待他們努力付出的重視和存在的價值，並且關懷他們的感覺與福利。	Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa(1986)、邱妹錡(2018)
員工投入	員工透過與工作角色交互結合，並展現出對工作正向、認同與熱情的態度，發揮自己所能。	張展(2019)
幸福感	個人的生活滿意及幸福感受來自於職場上所知覺與認知層面的整合過程。	夏雯儀(2014)
組織公民行為	組織公民行為是一種具自發性的內角色行為，且無法以組織中的正式規章來約束，表現出對組織整體的利他與利社會行為。	張力仁(2011)

### 3.3 研究對象與資料分析方法

本研究以半導體公司員工為調查對象。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師長、親友發放問卷。總計發放問卷200份，回收190份。本研究利用 SPSS 29.0 統計套裝軟體進行分析，所使用的統計方法包含敘述性統計分析、信度分析、Pearson 相關分析、迴歸分析及 PROCESS 分析等，以對研究的假說來進行檢定。

## 4.研究結果

### 4.1 樣本結構分析

根據樣本結構分析結果。在填答者性別方面，男性為 100 人佔 56.3%、女性為 83 人佔 43.7%；在填答者年齡方面，在「21~30 歲」所占比例為 29.5%，其次分別為「31~40 歲以上」、占比 25.3%，而「41~50 歲」、「51 歲以上」各占 23.7%、21.6%。在教育程度方面則多集中在專科/大學，占55.3%，其次為研究所以上占35.8%、高中/職占8.9%。年資方面，以「5年以下」所占比例最高，為30.5%；其次為「6-10年」占23.2%、「11-15年」占14.7%、「26年以上」占12.1%、「16-20年」占11.1%，最後、「21-25年」占8.4%。職階方面則以「工程師」所占比例最高為38.9%，其次為「一般行政人員(會計、採購、人資等)」占21.1%，「作業員」占14.7%、「經理」占11.6%、「部經理以上」占6.3%、「技術員」占4.2%、「助理工程師」占3.2%。平均年收入方面以「100萬以下」所占比例最高，為54.7%；其次為「101萬-150萬」占24.2%、「151萬-200萬」占10.5%、「201萬-250萬」與「251萬以上」均占5.3%。

### 4.2 信度分析

本研究使用信度分析衡量量表的一致性與穩定性，採用Cronbach's  $\alpha$  值測量內部一致性。Cuieford (1965)認為Cronbach's  $\alpha$  係數值大於0.7時表示具有高可靠性，介於0.35-0.70間為尚可， $\alpha$  值小於0.35時則表示測量的資料一致性低，應予以刪除。表 2顯示本研究各變數之量表整體信度，皆大於0.80以上。

表 2 各變數之信度分析表

變數	構面	Cronbach's $\alpha$
知覺組織支持	-----	0.976
員工投入	工作專注	0.974
	工作認同	0.972
	工作熱情	0.974
幸福感	生活滿意	0.974
	人際關係	0.973
	身心健康	0.974
	工作成就	0.978
組織公民行為	角色內行為	0.973
	人際利他行為	0.973
	組織公益行為	0.973

### 4.3 Pearson 相關分析

本研究利用相關係數進行檢定，根據表3中的 Pearson 相關分析表，得出以下結論：知覺組織支持、員工投入、幸福感與組織公民行為變數之間顯著的部份，範圍介於0.604~0.990，屬中高度相關。。由表 4 可得知，知覺組織支持、員工投入、幸福感與組織公民行為之衡量構面之間亦存在顯著的相關性。這些結果有助於下一步驟進行迴歸分析。

表 3 各變數之 Pearson 相關分析表

變數	平均數	標準差	知覺組織支持	員工投入	幸福感	組織公民行為
知覺組織支持	4.7112	1.30154	1			
員工投入	4.6795	1.47230	.826**	1		
幸福感	4.6623	1.38957	.817**	.817**	1	
組織公民行為	4.9522	1.64716	.712**	.712**	.906**	1

註：\*表示 P<0.05；\*\*表示 P<0.01；\*\*\*表示 P<0.001

表 4 各變數衡量構面之 Pearson 相關分析表

構面	平均數	標準差	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
知覺組織支持	4.7112	1.30154	1	.748**	.809**	.781**	.817**	.708**	.769**	.674**	.703**	.703**	.680**
工作專注	4.8474	1.64754	.748**	1	.907**	.770**	.771**	.837**	.745**	.604**	.862**	.835**	.860**
工作認同	4.8544	1.62627	.809**	.907**	1	.838**	.814**	.859**	.811**	.682**	.887**	.854**	.872**
工作熱情	4.4224	1.4462	.781**	.770**	.838**	1	.831**	.767**	.990**	.758**	.756**	.789**	.777**
生活滿意	4.6289	1.49928	.817**	.771**	.814**	.831**	1	.803**	.826**	.756**	.782**	.811**	.771**
人際關係	4.9246	1.75469	.708**	.837**	.859**	.767**	.803**	1	.758**	.629**	.923**	.903**	.920**
工作成就	4.3772	1.4519	.769**	.745**	.811**	.990**	.826**	.758**	1	.753**	.742**	.781**	.763**
身心健康	4.3737	1.38655	.674**	.604**	.682**	.758**	.756**	.629**	.753**	1	.623**	.683**	.621**
角色內行為	5.0487	1.7754	.703**	.862**	.887**	.756**	.782**	.923**	.742**	.623**	1	.913**	.952**
人際利他行為	4.8447	1.58831	.703**	.835**	.854**	.789**	.811**	.903**	.781**	.683**	.913**	1	.929**
組織公益行為	4.9632	1.69381	.680**	.860**	.872**	.777**	.771**	.920**	.763**	.621**	.952**	.929**	1

註：\*表示 P<0.05；\*\*表示 P<0.01；\*\*\*表示 P<0.001

#### 4.4 迴歸分析

由表5迴歸分析的結果發現，知覺組織支持對組織公民行為的F值為193.123，調整後R平方值為0.504，P值為0.000，表示迴歸模型達顯著水準。由結果可知此迴歸模型驗證了本研究所提出的假說H1成立，知覺組織支持愈多，對組織公民行為會相對增加。

表 5 知覺組織支持對組織公民行為之迴歸分析

研究變數	組織公民行為					
	標準化β值	t值	p值	F檢定	R <sup>2</sup>	adj-R <sup>2</sup>
(常數)		2.235	0.027	193.123	0.507	0.504
知覺組織支持	0.712	13.897	0.000***			

註：\*表示 P<0.05；\*\*表示 P<0.01；\*\*\*表示 P<0.001

由表6迴歸分析的結果發現，員工投入對組織公民行為的F值為797.272，調整後R平方值為0.808，P值為0.000，表示迴歸模型達顯著水準。結果可知此迴歸模型驗證了本研究所提出的假說H2成立，員工投入愈多，組織公民行為的表現會增加。

表 6 員工投入對組織公民行為之迴歸分析

研究變數	組織公民行為					
	標準化β值	t值	p值	F檢定	R <sup>2</sup>	adj-R <sup>2</sup>
(常數)		1.389	0.166	797.272	0.809	0.808
員工投入	0.9	28.236	0.000***			

註：\*表示 P<0.05；\*\*表示 P<0.01；\*\*\*表示 P<0.001

由表7可知，VIF小於10，所以沒有共線性的問題。以表4相關分析的結果發現，員工投入各次構面與組織公民行為為達正向顯著關係，因此可進一步進行次構面的迴歸分析瞭解兩者之間是否有因果關係。具體來說，員工投入的工作專注( $\beta=0.352$ )、工作認同( $\beta=0.459$ )和工作熱情( $\beta=0.135$ )對組織公民行為有顯著正向的影響，這說明越多的受訪者認為在工作中投入較多的專注、認同及熱情，有可能提升其組織公民行為。本研究提出的 H2-1、H2-2和H2-3成立。

表 7 員工投入次構面對組織公民行為之複迴歸分析

研究次構面	組織公民行為						
	$\beta$ 值	t 值	p 值	VIF	F 檢定	R <sup>2</sup>	adj- R <sup>2</sup>
工作專注	0.352	4.829	0.008**	5.628	290.54	0.857	0.855
工作認同	0.459	5.38	0.000***	7.704			
工作熱情	0.135	2.398	0.017*	3.369			

註：\*表示 P<0.05；\*\*表示 P<0.01；\*\*\*表示 P<0.001

由表8迴歸分析的結果發現，幸福感對組織公民行為的F值為859.876，調整後R平方值為0.82，P值為0.000，表示迴歸模型達顯著水準。上述結果可知此迴歸模型驗證了本研究所提出的假說H3成立，受訪者的幸福感受度愈高，組織公民行為的表現會增加。

表 8 幸福感對組織公民行為之迴歸分析

研究變數	組織公民行為					
	標準化 $\beta$ 值	t 值	p 值	F 檢定	R <sup>2</sup>	adj- R <sup>2</sup>
(常數)		-0.304	0.761	859.876	0.821	0.82
幸福感	0.906	29.324	0.000***			

註：\*表示 P<0.05；\*\*表示 P<0.01；\*\*\*表示 P<0.001

由表9可知各構面間的關係，幸福感對組織公民行為有著重要的影響。具體來說，幸福感的人際關係( $\beta=0.786$ )和工作成就 ( $\beta=0.106$ )對組織公民行為有顯著正向的影響，這說明越多的受訪者認為在人際關係和工作成就上感受到的幸福程度越高，越有可能增加其組織公民行為。然而，生活滿意( $\beta=0.061$ )和身心健康( $\beta=0.036$ )對組織公民行為沒有顯著的正向顯著影響。本研究推論受訪者在自願不暇的情況下很難產生利他的公民行為。本研究提出的 H3-2和 H3-3成立，而 H3-1和H3-4 則不成立。

表 9 幸福感次構面對組織公民行為之複迴歸分析

研究次構面	組織公民行為						
	$\beta$ 值	t 值	p 值	VIF	F 檢定	R <sup>2</sup>	adj- R <sup>2</sup>
生活滿意	0.061	1.179	0.24	4.617	381.197	0.892	0.889
人際關係	0.786	18.555	0.000***	3.065			
工作成就	0.106	2.214	0.028*	3.895			
身心健康	0.036	0.912	0.363	2.662			

註：\*表示 P<0.05；\*\*表示 P<0.01；\*\*\*表示 P<0.001

由表10迴歸分析的結果發現。知覺組織支持對幸福感的F值為378.577，調整後R平方值為0.666，P值為0.000，表示迴歸模型達顯著水準。結果可知此迴歸模型驗證了本研究所提出的假說H4成立，知覺組織支持愈多，對幸福感會相對增加。

表 10 知覺組織支持對幸福感之迴歸分析

研究變數	幸福感					
	標準化 $\beta$ 值	t 值	p 值	F 檢定	R <sup>2</sup>	adj- R <sup>2</sup>
(常數)		2.513	0.013*	378.577	0.668	0.666
知覺組織支持	0.817	19.457	0.000***			

註：\*表示 P<0.05；\*\*表示 P<0.01；\*\*\*表示 P<0.001

由表11迴歸分析的結果發現，員工投入對幸福感的F值為1073.958，調整後R平方值為0.85，P值為0.000，表示迴歸模型達顯著水準。結果可知此迴歸模型驗證了本研究所提出的假說H5成立，員工投入愈多，對幸福感的感受會相對增加。

表 11 員工投入對幸福感之迴歸分析

研究變數	幸福感					
	標準化 $\beta$ 值	t 值	p 值	F 檢定	R <sup>2</sup>	adj- R <sup>2</sup>
(常數)		4.513	0.000***	1073.958	0.851	0.85
員工投入	0.923	32.771	0.000***			

註：\*表示 P<0.05；\*\*表示 P<0.01；\*\*\*表示 P<0.001

由表12可知，VIF小於10，所以沒有共線性的問題。以表4相關分析的結果發現，員工投入各次構面與幸福感達正向顯著關係，因此可進一步進行次構面的迴歸分析瞭解兩者之間是否有因果關係。具體來說，員工投入的工作專注( $\beta=0.176$ )、工作認同( $\beta=0.340$ )和工作熱情( $\beta=0.461$ )對幸福感有顯著正向的影響，這說明越多的受訪者認為在工作中投入較多的專注、認同及熱情，會提升幸福感。本研究提出的 H5-1、H5-2和H5-3成立。

表 12 員工投入次構面對幸福感之複迴歸分析

研究次構面	組織公民行為						
	$\beta$ 值	t 值	p 值	VIF	F 檢定	R <sup>2</sup>	adj- R <sup>2</sup>
工作專注	0.176	2.678	0.008**	5.628	371.088	0.857	0.855
工作認同	0.340	4.421	0.000***	7.704			
工作熱情	0.461	9.057	0.000***	3.369			

註：\*表示 P<0.05；\*\*表示 P<0.01；\*\*\*表示 P<0.001

#### 4.5 幸福感之中介效果

透過 Process 軟體驗證中介效果，由表13可知，直接效果(-0.1092)，在95%信賴區間下，區間下限LLCI(-0.2425)，區間上限ULCI(0.0241)，此區間包含0，P值(0.1078)大於0.05，表示直接效果不顯著，為完全中介效果。間接效果為(0.5267)，直接效果為(-0.1092)。根據結果顯示，本研究所提出的假說H6得到驗證。這表明知覺組織支持會透過幸福感對組織公民行為產生影響。當知覺組織支持越強時，會增加員工的幸福感受，進而提高組織公民行為。

表 13 幸福感對知覺組織支持與組織公民行為之中介效果分析

BootLLCI	Effect	LLCI/BootLLCI	ULCI/BootLLCI
Total effect of X on Y	0.4175	-	-
Direct effect of X on Y	-0.1092	-0.2425	0.0241
Indirect effect of X on Y	0.5267	0.8613	1.1577

透過 Process 軟體驗證中介效果，由表 14 可知，間接效果值(0.5267)，在 95% 信賴區間下限 LLCI 為(0.2849)，區間上限 ULCI 為(0.7554)，因區間結果未包含 0，表示有中介效果。直接效果值(0.4797)，信賴區間下限 LLCI (0.3167)，區間上限 ULCI(0.6428)，因區間結果未包含 0，代表有達顯著水準，表示此為部分中介效果。總效果值為(1.0064)。因此驗證本研究提出之 H7 成立。由此可知員工投入會透過幸福感對組織公民行為有顯著正向影響。

表 14 幸福感對員工投入與組織公民行為之中介效果分析

BootLLCI	Effect	LLCI/BootLLCI	ULCI/BootLLCI
Total effect of X on Y	1.0064	-	-
Direct effect of X on Y	0.4797	0.3167	0.6428
Indirect effect of X on Y	0.5267	0.2849	0.7554

## 5.研究建議與結論

### 5.1 研究結論

#### 5.1.1 知覺組織支持對組織公民行為之影響

本研究的實證結果表明，知覺組織支持對組織公民行為具有顯著的正向影響，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。建議公司應著力於薪資與升遷制度，給予員工在工作上的支持及鼓勵，使員工對公司產生更多認同。員工在半導體產業的知覺組織支持越多，其在公司內的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。因此本研究之假說一：知覺組織支持對組織公民行為具有顯著正向的影響獲得支持。

#### 5.1.2 員工投入對組織公民行為之影響

本研究實證結果發現，員工投入會正向增強組織公民行為的影響，調查數據顯示，半導體員工在工作中投入更多心力的情況下，能提升其主動位公司貢獻的願意，進而提昇整體的組織公民行為。因此本研究之假說二：員工投入對組織公民行為之影響獲得支持。

#### 5.1.3 幸福感對組織公民行為之影響

本研究實證結果發現，幸福感對組織公民行為具有正向顯著影響。當員工幸福感越高時，會更自發去表現對公司正面影響的行為。因此本研究之假說五：幸福感對組織公民行為具有顯著關係獲得支持成立。

#### 5.1.4 知覺組織支持對幸福感之影響

本研究實證結果發現，知覺組織支持對幸福感具有顯著正向影響公司，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。因此本研究之假說四：知覺組織支持對幸福感具有顯著關係獲得支持成立。

#### 5.1.5 員工投入對幸福感之影響

本研究實證結果發現，員工投入對幸福感具有正向顯著影響，員工在知幸福感問項數據顯示，身心健康的認同度低。本研究推論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。建議公司可提供定期體檢、諮商服務，或由員工自發運動，以改善身心健康的問題。因此本研究之假說五：員工投入對幸福感具有顯著正向的影響獲得支持。

#### 5.1.6 幸福感之中介效果

本研究發現幸福感在知覺組織支持與組織公民行為之間具有中介效果。這與邱妹綺(2018)的研究結果相符，假說六成立。當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。因此，本研究所提出的假說六：知

覺組織支持會透過幸福感對組織公民行為產生部分影響成立。

本研究進行幸福感對員工投入與組織公民行為之中介驗證分析，與陳 陳佳林(2020)、邱姝錡(2018)的研究結果相符。研究結果顯示，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。因此，本研究提出的假設七：員工投入會透過幸福感對組織公民行為產生部分影響成立。

## 5.2 管理意涵

本研究依據實證結果，就管理意涵提出下列幾點建議，作為國內半導體公司實施制度，人力資源規劃之管理參考。

### 5.2.1 知覺組織支持方面建議

本研究發現，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。故建議公司應著力於薪資與升遷制度，給予員工在工作上的支持及鼓勵，使員工對公司產生更多認同。

### 5.2.2 員工投入方面建議

本研究發現，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的消耗度很快。因此建議人資部門可安排戶外活動、團隊競賽或放空心靈的活動讓員工轉換心情與短暫休息重拾對工作的熱情，從而讓員工感受到公司在工作外給予的支持。

### 5.2.3 幸福感方面建議

本研究發現，員工在身心健康上的認同度較低。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的精神以及隨時待命的關係，只能在工時與健康上取平衡。建議公司可提供定期體檢、諮商服務，或由員工自發運動，以改善身心健康不足的問題。

### 5.2.4 組織公民行為方面建議

本研究發現，員工在「要求改善公司運作」問項的認同度較低。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不易變動。建議公司應適當聽取員工建議，在不影響正常運作下調整不變作業之處以增加員工間的互助。

## 5.3 研究貢獻

根據台灣博碩士論文知識加值系統統計，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。

## 5.4 後續研究建議

### 5.4.1 研究對象與範圍之限制

本研究受限於人及時間的不足及其產業特性而無法親自發放問卷，故問卷之發放對象僅為親友所任職之半導體公司員工，此為本研究限制。

### 5.4.2 問卷設計之限制

本研究以問卷進行調查，撰寫題項時參考相關文獻之探討，問卷設計用詞力求簡明扼要，但無法確認受測者是否會因個人之主觀認知及感受上之不同，造成衡量問卷認知上有所差異，進而影響結果之真實性，此為本研究限制二。

### 5.4.3 後續研究建議

本研究以台灣半導體公司為探討，知覺組織支持、員工投入、幸福感與組織公民行為之關聯性。根據文獻進行架構的發展，本研究嘗試以量化的資料加以驗證，經過研究發現的歸納整理，與提出研究結論後，並提出未來研究的可能方向，希望有助於從事相關研究者作為後續研究時的參考。

## 參考文獻

### 一、 中文文獻

- 李建皇(2020)。工程師領導風格、工作投入與職場幸福感之研究(未出版碩士論文)。南臺科技大學企業管理系，台南市。
- 邱姝錡(2018)。知覺組織支持、職場幸福感與組織公民行為之關係(未出版碩士論文)。南臺科技大學企業管理系，台南市。林萃芃(2011)臺北市國民小學教師社會支持與教學效能、幸福感之研究 臺北市立教育大學課程與教學研究所碩士，台北市。
- 周智玲(2021)。人力資源從業人員知覺組織支持與個人屬性對其專業承諾之影響(未出版碩士論文)。國立暨南國際大學終身學習與人力資源發展碩士學位學程碩士在職專班，南投縣。
- 林雅雯(2013)。組織成員的正負情感對主觀幸福感及組織公民行為之影響(未出版碩士論文)。健行科技大學經營管理研究所碩士班，桃園市。
- 翁昭君(2019)。臺南市國中職員工作特性與組織公民行為關係之研究：以內外控人格特質為調節變項(未出版碩士論文)。國立台南大學教育學系教育行政碩士在職專班，台南市。
- 夏雯儀(2014)工作生活品質、職場幸福感對服務行為之影響-以情緒智商為調節變項(未出版碩士論文)。國防大學運籌管理學系，桃園市。
- 張力仁(2011)。轉換型領導、組織自尊對組織公民行為影響之研究-以敬業貢獻度為中介變項(未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系人力資源碩士在職進修專班，台北市。
- 張展(2019)。體驗式員工服務對員工留任意願之影響—以員工投入為中介變項(未出版碩士論文)。國立中央大學人力資源管理研究所，桃園市。
- 陳巧琦(2014)。心理契約、樂觀性格與知覺組織支持對組織承諾之影響—以幸福感為中介變項(未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，科技應用與人力資源發展學系人力資源碩士在職進修專班，台北市。
- 陸洛(1998)，中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討，國家科學委員會研究彙刊人文及社會科學，8(1)，115-137。
- 陳湘菱(2016)。人才管理措施、自我人才辨識、心理契約、及員工投入關係之探討(未出版碩士論文)。國立中央大學人力資源管理研究所在職專班，桃園市。
- 陳鈺萍(2004)。國小教師的幸福感及其相關因素之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院國民教育研究所，屏東縣。
- 陳錦綉(2013)。高投入人力資源管理實務與組織公民行為之關係：探討內外控人格特質與員工投入之角色(未出版碩士論文)。國立高雄應用科技大學人力資源發展系碩士班，高雄市。
- 黃靖恒(2021)。組織公民行為、組織承諾與組織公平關係之研究：結合統合分析與杰更芳成模式(未出版碩士論文)。國立清華大學教育心理與諮商學系，新竹市。
- 黃義程(2021)。醫院員工職場幸福感與工作投入之研究(未出版碩士論文)。國立暨南國際大學非營利組織經營管理碩士學位學程在職專班，南投縣。
- 董群楷(2011)。特教班教師工作動機對工作投入之影響—工作壓力的調節效果(未出版碩士論文)。中華大學科技管理學系碩士班，新竹市。

謝宗諭(2020)。雇主品牌、離職傾向、組織公民行為關係研究—以員工投入為中介變項(未出版碩士論文)。國立中央大學人力資源管理研究所，桃園市。

## 二、英文文獻

Andrews, F. M., & Withey, S. B. (2012). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. Springer Science & Business Media.

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.

Eisenberger, R., & Huntington, R. & Hutchison, S. & Sowa, D.(1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.