

垂直雙元連結、組織文化、激勵制度與員工工作倦怠關係之研究

李進泰、蔡敦崇

E-mail: 9700687@mail.dyu.edu.tw

摘要

研究文獻指出工作倦怠是影響企業人力運作的重要因素之一，主管與部屬親信關係會影響部屬的工作倦怠；組織文化會反映組織成員共有核心價值觀，組織文化的負面功能，可能造成員工工作倦怠；組織常因員工的工作表現，而給予獎勵，組織制定獎勵制度時必須考慮某些條件，如果這些條件未獲滿足，則員工可能在情緒上或行為上會持負面態度或行為，這是造成員工工作倦怠的有關工作環境因素。本研究探討主管親信關係與組織文化對工作倦怠影響，也進一步探討不同激勵制度下，主管親信與組織文化對工作倦怠之影響；即本研究以主管親信關係與組織文化為自變數，以獎勵制度為調節變數(干擾變數)；以員工工作倦怠為依變數，探討變數間影響的關係。研究結果顯示，員工對親信關係認知愈高，愈易造成工作倦怠，員工對企業組織文化的認同度愈低，愈容易造成工作倦怠，員工對激勵制度的認同度愈高，愈不容易造成工作倦怠，即親信關係與組織文化均對工作倦怠有顯著影響；且激勵制度在員工知覺親信關係與組織文化對工作倦怠的影響中，具有干擾作用。研究結果的發現與意義，本研究並於本文中予以討論及建議。

關鍵詞：垂直雙元連結(Vertical Dyad Link)Link)，親信關係(confidant relationship)，組織文化(organizational culture)，激勵制度(incentive system)，工作倦怠(job burnout)

目錄

內容目錄 中文摘要	iii	英文摘要	iv	誌謝辭	v
.	v	內容目錄	vi	表目錄	viii
.	viii	圖目錄	x	第一章 緒論	1
.	1	第一節 研究背景與動機	1	第二節 研究問題與目的	6
.	6	第三節 研究流程	7	第二章 文獻探討	10
.	10	第一節 親信理論與垂直雙元連結模式	10	第二節 組織文化	21
.	26	第三節 激勵制度	26	第四節 工作倦怠	38
.	42	第五節 研究變項間之關係	42	第三章 研究方法	45
.	45	第一節 研究架構	45	第二節 研究假設	47
.	47	第三節 操作性定義與衡量	52	第四節 問卷設計及評分	60
.	60	第五節 樣本對象及問卷之發送	61	第六節 分析方法	62
.	64	第四章 研究結果與分析	64	第一節 樣本及各變項之描述性統計分析	64
.	64	第二節 個人屬性之變異數分析	68	第二節 個人屬性之變異數分析	68
.	73	第三節 變項間之相關分析	73	第三節 變項間之相關分析	73
.	73	第四節 變項間之迴歸分析	74	第四節 變項間之迴歸分析	74
.	92	第五章 結論與建議	92	第一節 研究結論	92
.	92	第二節 研究建議	99	第二節 研究建議	99
.	100	第三節 研究限制與未來研究的建議	100	第三節 研究限制與未來研究的建議	100
.	111	參考文獻	102	附錄A 研究問卷	111

參考文獻

1968). Managerial Attitudes and Performance. Homewood, Ill: Irwin. -11 0- Potter, B. A. Beating Job Burnout: how to transform work pressure into productivity. Berkeley : Ronin(1985) Ricken, R. (1980). Teacher Burnout : a failure of the supervisory process. NASSP Bulletin, March, 21-24 Robbins, S. P. (1993). Organizational Behavior, N. J. Prentice-Hall Inc, 670-673 Robbins, S. P. (1998). Organization Behavior, 8th ed, New Jersey: Prentice-Hill. Robbins, S. P. (2001). Organizational Behavior, Prentice Hall International, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, 07458 U.S.A. Wallach, E. J. (1983). Individuals And Organization: The Cultural Match Training and Development Journal, 29-36.