

摘要

本研究探討及檢驗工作要求、工作控制以及自我警覺對員工適應(焦慮、憂鬱、工作滿足及情感承諾)的影響。以 210 位基層員工為樣本，研究結果顯示，工作要求與工作控制的主效果大都會影響員工適應，工作要求與工作控制的交互作用對員工適應都無影響，自我警覺對於工作要求與工作控制的交互作用對員工適應影響的干擾效果則大部份獲得支持。此一發現顯示 Karasek 的工作要求－工作控制模式較適用於高自我警覺的員工。本研究討論研究結果在理論以及管理實務上之意涵，同時對於未來的研究方向提出建議。

關鍵詞：工作要求、工作控制、自我警覺、Karasek 模式