

摘要

本研究係根據組織變革權變模式與工作要求－控制權模式，以探討變革規模及領導風格對工作要求及控制權之主要及聯合效果，並探討公司規模對變革規模及工作要求間之干擾效果。

本研究得到下列三項主要發現：1.變革規模雖未能有效影響經理人的工作要求，卻對工作控制權有顯著正向影響；強制變革領導風格對經理人的工作要求有顯著正向影響，並對工作控制權有微弱負向影響。2.變革規模及領導風格對工作要求既無聯合效果，也無交互效果；但二者卻對工作控制權有聯合效果，而無交互效果。3.中小企業的變革規模對工作要求有微弱負向影響，但大型企業的變革規模對工作要求有微弱正向影響。由此可見，組織變革策略能有效影響經理人之工作壓力，但以變革領導風格的效果較顯著，且對工作控制權的影響較大；同時，公司規模對變革規模與工作要求間具干擾效果。

關鍵詞：工作要求－控制權模式、工作壓力、組織變革策略、組織變革權變模式