

後疫情時代職涯適應力之探討—以企業員工為例

專題學生：江婉榕 陳亞伶 張芮嘉 黃思儒

指導教授：劉季貞 教授

一、摘要

新冠肺炎 (COVID-19) 對全球的社會、經濟和商業造成強烈的衝擊。面對環境的變化及不確定性,如何減少該流行病對企業員工心理及其生產力和績效的影響,強化企業員工職涯適應力是企業管理階層關心的主要議題之一。本研究意在探討影響企業員工職涯適應力的可能因素,因此將朝此方向作為研究,希望對學術界及業界有些微貢獻。

二、研究動機與目的

疫情不僅推翻了企業的正常運作方式,也深深影響每一位員工的心理健康。從前線醫療照護人員每天冒著生命危險,到「在家工作」的員工每日面對孤立的工作環境,不再認為在家辦公是偶而享有的福利。隨著壓力提高,員工也越來越難專注在工作上。雇主能理解員工面臨的難處,並主動提供支援協助員工適應變化,極其重要 (Tableau, 2020)。

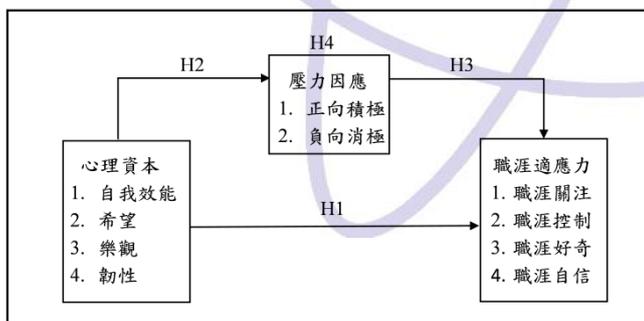
心理健康學者 Ginger (2020) 執行的調查顯示,在 COVID-19 疫情爆發之後,在家工作的員工中,有 91% 表示感受到中等至極大的壓力;有 69% 的工作者表示,這是他們整個職業生涯中壓力最大的時期,即使是 911 恐怖攻擊、2008 年經濟大衰退和其他重大事件,也未曾感受過如此龐大的壓力。

由資料顯示,目前的我們已經進入一個局勢迅速大幅變動的時代。COVID-19 全球大流行,挑戰我們每一個人快速學習如何適應,且做且學。因此,本研究將以全國的企業員工為研究對象,探討心理資本和壓力因應之關聯是否會對職涯適應力帶來正面效果。

三、研究方法與架構

本研究採用立意抽樣方式選取研究樣本,進行問卷調查,透過統計套裝軟體 SPSS (第 24 版) 進行敘述性統計分析、信度分析、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、Pearson 相關分析、迴歸分析以及中介分析等統計方法進行資料分析,來驗證心理資本、壓力因應對職涯適應力的影響。

圖一 研究架構圖



四、研究結果與分析

假設	內容	驗證結果
H1	「心理資本」對「職涯適應力」有正向顯著影響	成立
H2	「心理資本」對「壓力因應」有正向顯著影響	成立
H3	「壓力因應」對「職涯適應力」有正向顯著影響	成立
H4	「壓力因應」在「心理資本」與「職涯適應力」之間具有中介效果	成立

圖二 研究結果

1. 企業員工的心理資本對壓力因應與職涯適應力皆具正向影響,且壓力因應具有中介效果。

Lazarus (1966) 提出,壓力對人和環境除了負面的影響之外,還有正面的影響力,若能強化正面影響力,便可減少壓力源對個體的負面影響。當工作壓力過大,或是在工作上遇到挫折產生負面情緒時,若具有優良的心理資本 (psychological capital), 應可減緩壓力及負面事件所造成的影響。

職涯適應力為一種自我調節資源,當個人為了因應目前及預期未來面對的職涯發展、職涯轉換與工作創傷等社會挑戰的社會心理資源,而運用該資源以解決來自職務發展、轉換及工作創傷等不熟悉、複雜及定義不明的問題 (Savickas, 1997)。

而疫情的來襲不僅帶來全球健康危機,也造成經濟衰退,進而迫使我們所有人都必須找出新的生存方式。而在面臨這些巨大的轉換時,如何去調適及學習對企業與員工都是一大課題,因此在這瞬息萬變的環境下,挑戰我們每一個人快速學習如何適應解決壓力,且做且學。

五、結論

在後疫情時代,全國的企業員工在自身心理狀態有充分的了解,當面臨新的情境時,能有隨之改變的能力,有意識地去調節壓力情緒,保持了心理與未知外部變化的平衡,在不斷變遷的生活環境,進而影響了在職場上的適應力。

為了因應在突如其來的疫情衝擊下,職場型態的快速轉變,如何提升企業員工的壓力因應及心理資本,以利在職場上有良好的適應力,為企業成長的重要課題。經由本研究結果證實,全國企業員工的心理資本會影響職涯適應力,心理資本能夠藉由壓力因應來提升職涯適應力。若企業瞭解其重要性,適時建置各項針對員工的職場壓力預防管理、提升知識技能來增強職場優勢之相關課程,藉此提升每位員工的適應力,並能在這瞬息萬變的環境下維持身心良好的健康狀態。