

# 優壓力、人格特質與工作投入關聯性之研究—以非營利組織為例

## A Study on The Relationships among Eustress, Personality Traits, Job Engagement : An Example of Non-profit Organization

劉季貞<sup>1</sup>

國立高雄科技大學 企業管理系 助理教授

grace@nkust.edu.tw

王思涵<sup>2</sup>

國立高雄科技大學 企業管理系碩士在職專班 研究生

j109257115@nkust.edu.tw

### 摘要

本研究旨在探討非營利組織專職人員針對優壓力對工作投入之影響，並加入人格特質探究中介作用效果。抽樣對象以高雄、屏東地區，非營利組織專職人員為調查樣本，採用問卷調查法並以立意抽樣方法發放問卷，總計發放267份，有效問卷237份，回收率為89%。問卷回收後使用SPSS 24版軟體進行信度分析、皮爾森相關分析、迴歸分析及中介分析來驗證變項間之關係。實證結果發現：(1)優壓力對工作投入具有正向顯著影響；(2)優壓力對人格特質具有正向顯著影響；(3)人格特質對工作投入具有正向顯著影響；(4)人格特質在優壓力與工作投入之間具有部份中介效果。

**關鍵詞：**優壓力，人格特質，工作投入，非營利組織。

**Keywords:** Eustress、Personality Traits、Job Engagement、Non-profit Organization

## 1.緒論

### 1.1 研究背景

近年來，台灣非營利組織蓬勃發展，在數種社會福利機構、慈善機構、宗教團體、文教基金會、文化表演團體、醫院等，為社會提供形形色色的照顧服務，為公益做出了呼籲與行動(司徒達賢，2001)。

根據內政部統計處(2021)的資料顯示，截至 110年6月的統計資料，台灣地區社會團體共計有6萬 0,779 間，其中社會服務及公益慈善團體的數量共有1萬8,634 間，為所有社會團體中占最多數。顯示「非營利組織」已成為臺灣維繫社會價值與提倡社會救助的重要管道(林淑馨，2008)。

非營利組織的福利輸送品質也成為現今取得大眾信任的重要指標或工具，而專職人員提供福利輸送過程的好與壞，則攸關著機構的公益形象。所謂的專職人員指支薪的工作人員，亦指實際運作行政人員及基層的工作人員，薪資不高，以服務人群作為自我期許之專職人員，通常是提供第一線的服務，急難救助、緊急救援、教導學習，甚至提供各項助人及自我成長的服務(黃木添、王明仁，1999)。就非營利組織的立場而言，專職人員能認同其服務之機構，並產生高度工作投入，維持社會福利輸送的服務品質，降低專職人員的離職率，成為現今非營利組織發展的重要課題(張縉縵，2001)。

### 1.2 研究動機

台灣非營利組織的快速發展，已成為維繫社會價值與提倡社會救助的重要管道，而組織透過專職人員輸送及執行社會服務的過程中，其服務品質及專業能力會為組織帶來效益，然而也容易造成專職人員的工作壓力及負面情緒。有鑑於壓力對非營利組織專職人員的重要性，故當非營利組織專職人員出現高度壓力時，是否會轉化成積極心態之優壓力為本研究欲探討的動機之一。Crant(2000)認為有積極性人格特質的員工，將壓力視為挑戰，勇於面對問題並解決，以完成個人工作目標。非營利組織是否能在甄選時，透過人格特質測量，聘用到積極正面性格之專職人員，

為本研究欲探討的動機之二。Wefald and Downey(2009)研究指出員工會因為對工作的認同感，產生積極情緒，進而提高工作投入。因此，本研究將以非營利組織專職人員為研究樣本，探討專職人員在面對壓力事件時，如何轉化為正向心態，對工作更加投入，為本研究欲探討動機之三。本研究擬針對非營利組織的專職人員進行研究，並評估非營利組織專職人員在工作投入的程度。專職人員在輸送社會福利服務的過程中，個案事件發生的壓力反應，可能會影響其工作投入的程度及表現。組織可藉由專職人員的人格特質評估其職務委任，並衡量優壓力之積極心理反應所產生的相關結果來作為非營利組織人力發展的重要依據。

### 1.3 研究目的

本研究欲在人格特質觀點上，探討優壓力與工作投入之關聯性，以統計驗證之方式研究非營利組織人員之優壓力、人格特質與工作投入之間的關係，其研究目的有：(1)探討優壓力對工作投入之影響；(2)探討優壓力對人格特質之影響；(3)探討人格特質對工作投入之影響；(4)探討優壓力是否會透過人格特質的中介效果，間接影響工作投入。

## 2. 文獻探討

### 2.1 優壓力

優壓力一詞源由Selye命名(Cherry,1978)，源自希臘語字根eus，是為好的意思。Selye(1976)認為積極正向影響的壓力視為優壓力。Selye(1974)是最早研究壓力學說的研究者之一。Selye (1974)認為壓力不僅是造成神經緊張或損傷的結果，也不是必須避免的事情。事實上，Selye (1974)將壓力視為一種生物反應，如果沒有壓力，人類將面臨死亡。因此，壓力是生存的重要資源。Selye(1974)區分了好和壞的壓力:優壓力(Eustress)與積極情緒和健康狀態有關，而劣壓力(Distress)與消極情緒和不安的身體狀態有關。

Nelson and Simmons(2004)首次發表正式研究，一個近乎完整性積極和消極壓力的理論框架。首先，定義優壓力是個體在壓力事件的刺激下，表現出正面的心理狀態，進而產生的優壓力反應。其次，人格特質等其他因素也會影響壓力源與壓力反應之間的心理機制之認知評價。再者，特定壓力源同時具有生理、心理和行為的特異性反應，可能會引發個體同時表現出優壓力與劣壓力，代表不同心理結構，兩者之間並非是一消一長的關係。另外，優壓力是受到壓力的結果變項是正面的健康、積極與幸福感知等心理因素的調節。最後，比起其他理論模型，整體壓力模型考慮壓力過程的各項因素，解釋的更加全面性。而優壓力相關的概念是指個體因感受到積極壓力，進而持續努力的高度工作投入。

綜觀各學者對優壓力所提出的理論，Nelson and Simmons的整體壓力模型在解釋產生優壓力的各項因素，較適用於本研究。因此，基於本研究目的，將採用Nelson and Simmons的整體壓力模型理論探討優壓力。

### 2.2 人格特質

人格源自於拉丁文 Persona，原意是面具，指舞台演員表演時，佩戴面具扮演不同角色(Allport,1961)。李序儁(1968)認為，人格的表現是個體有不同思想、說話方式和表情動作。Allport(1961)認為人格是個體內動態組織，而心理、生理系統決定了獨特的行為和思想。吳秉恩(1986)認為在心理學中人格主要是用來解釋或預測一個人的行為，近代行為學者則將人格解釋為一個人工作績效的預測變數。張春興(1991)歸納出人格主要有以下三點:(1)人格是由行為來定義的(2)人格具有持續性(3)人格的組成來自於多種特質。Scott and Mitchell (1972)認為人格是一連串心理層面成長和發展所累積而成。因具有持續及穩定性，且會因為人格的不同造成個體差異，因此人格的存在可以作區分個體差異的標準。雖然多數學者認同人格可以解釋每個個體之間確實存在明顯的差異，但對人格特質的定義有許多學者提出各自的定義與理論。

特質理論中有多種不同人格特質分類方式，而McCrae and Costa(1987)使用的五大人格分類法，是目前廣泛被學者接受的分類方式及衡量工具。在長期的縱貫式研究中，顯示出這五種人格特質皆具備有高度的穩定性，且可適用在不同的文化及評量方式上(McCrae & Costa,1987)。故本研究基於研究目的，將採用「五大人格特質」作為本研究之衡量工具，並從中探討五大人格特質對優壓力與工作投入的影響，以作為未來非營利組織界在甄選新人，以及人才安排上之參詳。

## 2.3 工作投入

近代研究工作投入(Job Engagement)源始於工作倦怠的構念，Maslach and Leiter (1997)最初定義工作投入為工作倦怠的反義詞。Schaufeli et al.(2002)將工作投入定義為持續且積極的員工激勵狀態，特徵是活力、奉獻、專注。根據Schaufeli et al.(2002)的說法，(1)活力是高能量、彈性、願意為工作投入精力，不易疲勞的能力，遇到困難時的堅持；(2)奉獻是對工作的強烈投入、熱情和責任感；(3)專注是一種令人愉快的沉浸工作中，時間過得很快，無法脫離工作。Sonnentag(2003)認為工作投入是一種積極的工作狀態，可以提高組織績效。

工作投入(Job Engagement)是工作體驗的一種狀態，在工作行為上呈現積極、努力的態度，是工作有關之心理狀態，即是工作的活力(Vigor)、奉獻 (Dedication)和專注(Absorption)等三個構面( Schaufeli & Salanova,2006)。

### (1) 活力(Vigor)

指工作者在工作當中有充足的體力與精神，願意自發性的投入工作，並且積極面對困難，付出努力。

### (2) 奉獻(Dedication)

指工作者認為工作最重要，對工作充滿熱忱、驕傲與挑戰，認為現在正在做的工作帶來意義及成就感。

### (3) 專注(Absorption)

指工作者樂於全心全意投入工作時間，完全融入工作狀態，以致於容易疏忽周遭的事物，以及時間的流動。

Demerouti and Bakker(2008)研究指出，工作投入是一種持續性認知狀態，表現的特徵是具有高度的能量，以及對工作具有強烈的認同感。由此可知，當員工樂身於工作角色中，並具備積極的心理狀態，對工作充滿認同感，更能提高工作投入。

## 2.4 非營利組織

目前國內研究引用，關於「非營利組織(Non-profit Organization，簡稱NPO)」之定義，以Salmon學者最多。根據Salmon(1992)定義，非營利組織的形成需具備下列六項：

### (1) 正規的組織(formal)

若是暫時性、非正式性的民眾集聚並非為非營利組織，須具備正規的組織章程、訂立標準制度、定期的會議，和計劃運作流程，同時也需得到政府法律的合法認可。

### (2) 私人性質(private)

非營利組織的基本結構必須是民間團體，而非政府部門，亦非政府官員管理，要與政府機構有所區隔。但並不表示非營利組織不能由政府官員做為董事，或是不能接受政府支持。

### (3) 非營利且不得利潤分配(non-profit-distributing)

非營利組織所獲得之捐款，須用在組織宗旨規定的職責，非營利組織雖可獲取資金，但並非是分配給組織管理者及成員。這是非營利組織和企業之間的差異之處。

### (4) 自治(self-governing)

非營利組織具備管理自身活動之能力，免受公部門與企業等外部約束。

### (5) 自願性質(voluntary)

非營利組織不代表多數員工都一定是志工，在活動與事務管理上，應有自願性志工來參與。

### (6) 慈善屬性(philanthropic)

非營利組織的創設或活動，須以服務公共為目的，且具有公益的性質。

依據宋冀寧(2020)研究指出，非營利組織專職人員的人數、專業才能和承諾會影響機構的服務品質。由此可見，非營利組織專職人員在質和量方面都需具備一定條件。非營利組織專職人員對機構的認同感，和願意對社會工作投入之程度，都攸關非營利組織最注重服務提供過程的品質，故而專業專職人員的運用與培育顯得更為重要。非營利組織不是製造業而是服務業，其成就和績效與組織內專職人員的特質、能力、服務熱忱息息相關。因此，非營利組織專職人員的任用、培訓、激勵，是非營利組織經營上具有關鍵性的工作，且影響組織長期走向與盛衰。

### 3.研究方法

#### 3.1 研究架構

本研究探討優壓力、人格特質與工作投入等變數之間的關聯性，以「優壓力」為本研究的自變數，「工作投入」為本研究的依變數，並加入變數「人格特質」為中介效果，發展出的研究架構如圖1所示。

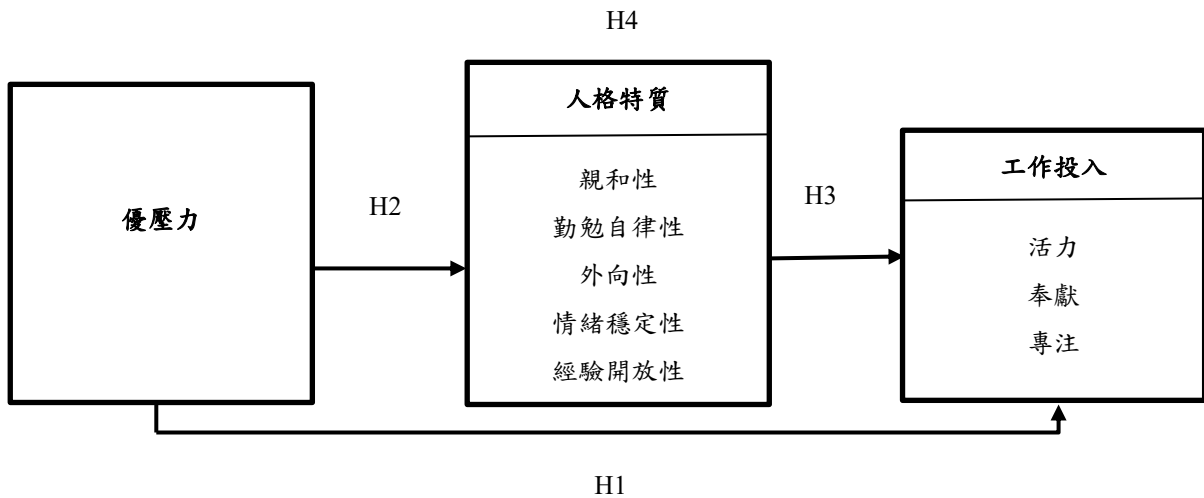


圖1 研究架構圖

#### 3.2 研究假設

##### 3.2.1 優壓力與工作投入之關聯

Wefald and Downey(2009)在優壓力與工作投入之間的關係說明了員工會因為對工作的認同感，積極正向的面對工作壓力，進而提高工作投入。Löwensteijn(2020)對於科技自我效能與壓力的研究中，證實優壓力會提高員工的工作投入。王曉寧(2014)針對國有建築企業員工研究發現積極作用的優壓力壓力會激起員工工作投入。因此，本研究提出假設H1如下：

H1:優壓力對工作投入具有正向顯著影響

##### 3.2.2 優壓力與人格特質之關聯

Tiemann(2016)針對優壓力與五大人格特質的研究中發現，積極的壓力會影響不同的人格特質。Markus et al. (2018)在科技壓力的研究中發現，積極壓力會影響五大人格中的經驗開放性、情緒穩定性、外向性與親和性等四種人格。因此，本研究提出假設H2如下：

H2:優壓力對人格特質具有正向顯著影響

H2-1:優壓力對親和性人格有正向顯著影響

H2-2:優壓力對勤勉自律性人格有正向顯著影響

H2-3:優壓力對外向性人格有正向顯著影響

H2-4:優壓力對情緒穩定性人格有正向顯著影響

H2-5:優壓力對經驗開放性人格有正向顯著影響

##### 3.2.3 人格特質與工作投入之關聯

劉峻棠(2019)以手術室護理師為主要研究對象，發現人格特質與工作投入之間具有解釋力。黃翊瑞(2013)針對五大人格特質、組織承諾與工作投入的研究中，證實五大人格特質對工作投入具有顯著正向影響。葉育秀(2008)對於非營利組織人員研究中，也證實人格特質與工作投入之間具有顯著的正向影響。因此，本研究提出假設H3如下：

H3:人格特質對工作投入具有正向顯著影響

H3-1:親和性人格對工作投入有正向顯著影響

H3-2:勤勉自律性人格對工作投入有正向顯著影響

H3-3:外向性人格對工作投入有正向顯著影響

H3-4:情緒穩定性人格對工作投入有正向顯著影響

H3-5:經驗開放性人格對工作投入有正向顯著影響

### 3.2.4 人格特質在優壓力與工作投入間之中介效果

Wefald and Downey(2009)研究中說明了優壓力與工作投入之間，員工會因為對工作的認同感，積極面對工作壓力，進而提高工作投入。Ticman(2016)研究發現，積極的壓力會影響不同的人格特質。黃翊瑞(2013)針對五大人格特質與工作投入的研究中，證實五大人格特質對工作投入具有顯著的正相關。據由以上文獻，本研究認為優壓力會透過「人格特質」這個中介機制，影響員工的工作投入。在積極壓力的影響下，對於不同人格特質的員工，探討其工作投入的程度，提出假設H4如下：

H4:人格特質在優壓力與工作投入之間具有中介效果

H4-1:親和性人格在優壓力與工作投入之間具有中介效果

H4-2:勤勉自律性人格在優壓力與工作投入之間具有中介效果

H4-3:外向性人格在優壓力與工作投入之間具有中介效果

H4-4:情緒穩定性人格在優壓力與工作投入之間具有中介效果

H4-5:經驗開放性人格在優壓力與工作投入之間具有中介效果

## 3.3 研究變項與操作性定義

### 3.3.1 優壓力

本研究將優壓力定義為:具有積極性高的人格，面對挑戰時，將壓力化為動力的正向心理反應。量表採用林書緯(2016)的中譯版本，其量表來源引用 O'Sullivan(2011)所發展之優壓力量表，Cronbach's  $\alpha$  值為 0.844，共計有 9 題問項，題項內容如：「我能夠有效地應對，在工作中發生的壓力變化」。

### 3.3.2 人格特質

本研究採用 McCrae and Costa(1987)使用的五大人格分類法，分為:親和性(Agreeableness)、勤勉自律性(Conscientiousness)、外向性(Extraversion)、情緒穩定性(Emotional stability/Neuroticism)、經驗開放性(Openness to Experience)。量表採用高迎曦(2020)的五大人格特質量表，該量表將人格特質分為:親和性 3 題、勤勉自律性 3 題、外向性 3 題、情緒穩定性 4 題、經驗開放性 4 題， Cronbach's  $\alpha$  值為 0.826，共計有 17 題問項，題項內容如：「聽聞關於別人不幸的事，我會感同身受而施予協助」。

### 3.3.3 工作投入

本研究採用 Schaufeli et al.(2002)定義工作投入是持續且積極的員工激勵狀態，特徵是活力、奉獻、專注。量表採用王嫻瑩(2016)之量表。其量表來源引用 Schaufeli et al. (2002)工作投入量表，Cronbach's  $\alpha$  值為 0.905，共計有 9 題問項，題項內容如：「我每天早上起床會迫不及待的想要去工作」。

## 3.4 衡量方式

本研究問卷均參考國內外學者之研究問卷所設計，問卷內容分為兩個部分。第一部份為人口統計變數，分別為性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、月收入、職稱和工作資歷。此部分屬於類別資料，不予以量化。第二部份為各個變項的衡量，分別為優壓力、人格特質和工作投入，共計三個量表，均採用李克特五點尺度(Likert-type Scale)衡量，總題數共計 35 題。

## 3.5 研究對象與問卷方法

本研究以高雄、屏東地區在非營利組織的專職人員為調查樣本與對象，並採用立意抽樣方法發放正式問卷，2022年2月15日開始進行問卷發放，2022年3月17日完成回收工作，總計發放267份，有效問卷237份，回收率為89%，從優壓力的角度出發，從中探討人格特質對於非營利組織專職人員之工作投入影響。

## 3.6 資料分析及統計分析

問卷的資料分析採用SPSS 24版軟體進行信度分析、皮爾森相關分析、迴歸分析及中介分析。

## 4. 資料分析

### 4.1 研究構面之信度分析

各構面之信度結果如表1所示，優壓力、人格特質和工作投入Cronbach's  $\alpha$ 值分別為0.844、0.826和0.905，數值均高於0.7顯示高信度。

表1 正式問卷之信度分析

項目	題數	Cronbach's $\alpha$ 值
優壓力	9	0.844
人格特質	17	0.826
工作投入	9	0.905

### 4.2 研究構面之相關分析

為探討優壓力、人格特質與工作投入之相關分析，並以人格特質的五個次構面：親和性、勤勉自律性、外向性、情緒穩定性與經驗開放性，進行統計以了解自變數與依變數之直線關係，當相關係數的數值越高代表關聯程度越高。由表2得知優壓力、人格特質與工作投入之間均有正相關( $r=0.212\sim 0.764$ )，且達顯著水準( $p<0.01$ )。

表2 變項之相關分析彙整表

構面	1	2	3	4	5	6	7	8
優壓力	1.000							
親和性	0.222**	1.000						
勤勉自律性	0.427**	0.246**	1.000					
外向性	0.421**	0.308**	0.212**	1.000				
情緒穩定性	0.370**	0.325**	0.309**	0.442**	1.000			
經驗開放性	0.486**	0.228**	0.418**	0.417**	0.437**	1.000		
人格特質	0.564**	0.576**	0.581**	0.730**	0.764**	0.751**	1.000	
工作投入	0.537**	0.222**	0.351**	0.419**	0.443**	0.429**	0.573**	1.000

註：\* $p<0.05$  \*\* $p<0.01$  \*\*\* $p<0.001$

### 4.3 研究構面之迴歸分析

#### 4.3.1 優壓力對工作投入之影響

如表3所示，優壓力對工作投入活迴歸模型之 $F=95.197$ ， $p$ 值=0.000，達顯著水準( $p<0.001$ )，表示本迴歸模式配適度良好。調整後的 $R^2=0.285$ ，表示優壓力對工作投入具有28.5%的解釋度。優壓力B值為0.693， $p$ 值=0.000，達顯著水準( $p<0.001$ )，代表優壓力可以顯著正向影響工作投入，意謂著優壓力程度越高，其非營利組織專職人員的工作投入也會越高。因此，本研究假設「H1：優壓力對工作投入具有正向顯著影響」獲得支持。

表3 優壓力對工作投入迴歸分析表

變項	B 值	t 值	p 值
常數	0.752	2.887	0.004
優壓力	0.693***	9.757	0.000
模式	Adj-R <sup>2</sup> =0.285	F=95.197***	p=0.000

註：1. 依變數：工作投入；2. \*為  $p<0.05$  \*\* $p<0.01$  \*\*\* $p<0.001$

#### 4.3.2 優壓力對人格特質之影響

##### 4.3.2.1 優壓力對親和性之影響

如表4所示，優壓力對親和性迴歸模型之 $F=12.136$ ， $p$ 值=0.001，達顯著水準( $p<0.01$ )，表示本迴歸模式配適度

良好。調整後的 $R^2=0.045$ ，表示優壓力對親和性具有4.5%的解釋度。優壓力B值為0.242， $p$ 值=0.001，達顯著水準( $p<0.01$ )，代表優壓力可以顯著正向影響親和性，意謂著優壓力程度越高，其親和性人格之非營利組織專職人員的感受程度也會越高。因此，本研究假設「H2-1：優壓力對親和性具有正向顯著影響」獲得支持。

表 4 優壓力對親和性迴歸分析表

變項	B 值	t 值	p 值
常數	2.724	10.698	0.000
優壓力	0.242**	3.484	0.001
模式	Adj-R <sup>2</sup> =0.045	F=12.136**	p=0.001

註：1. 依變數：親和性；2. \*為  $p<0.05$  \*\* $p<0.01$  \*\*\* $p<0.001$

#### 4.3.2.2 優壓力對勤勉自律性之影響

如表5所示，優壓力對勤勉自律性迴歸模型之 $F=52.469$ ， $p$ 值=0.000，達顯著水準( $p<0.001$ )，表示本迴歸模式配適度良好。調整後的 $R^2=0.179$ ，表示優壓力對勤勉自律性具有17.9%的解釋度。優壓力B值為0.415， $p$ 值=0.000，達顯著水準( $p<0.001$ )，代表優壓力可以顯著正向影響勤勉自律性，意謂著優壓力程度越高，其勤勉自律性人格之非營利組織專職人員的感受程度也會越高。因此，本研究假設「H2-2：優壓力對勤勉自律性具有正向顯著影響」獲得支持。

表 5 優壓力對勤勉自律性迴歸分析表

變項	B 值	t 值	p 值
常數	2.438	11.602	0.000
優壓力	0.415***	7.244	0.000
模式	Adj-R <sup>2</sup> =0.179	F=52.469***	p=0.000

註：1. 依變數：勤勉自律性；2. \*為  $p<0.05$  \*\* $p<0.01$  \*\*\* $p<0.001$

#### 4.3.2.3 優壓力對外向性之影響

如表6所示，優壓力對外向性迴歸模型之 $F=50.655$ ， $p$ 值=0.000，達顯著水準( $p<0.001$ )，表示本迴歸模式配適度良好。調整後的 $R^2=0.174$ ，表示優壓力對外向性具有17.4%的解釋度。優壓力B值為0.629， $p$ 值=0.000，達顯著水準( $p<0.001$ )，代表優壓力可以顯著正向影響外向性，意謂著優壓力程度越高，其外向性人格之非營利組織專職人員的感受程度也會越高。因此，本研究假設「H2-3：優壓力對外向性具有正向顯著影響」獲得支持。

表 6 優壓力對外向性迴歸分析表

變項	B 值	t 值	p 值
常數	0.970	2.992	0.003
優壓力	0.629***	7.117	0.000
模式	Adj-R <sup>2</sup> =0.174	F=50.655***	p=0.000

註：1. 依變數：外向性；2. \*為  $p<0.05$  \*\* $p<0.01$  \*\*\* $p<0.001$

#### 4.3.2.4 優壓力對情緒穩定性之影響

如表7所示，優壓力對情緒穩定性迴歸模型之 $F=37.206$ ， $p$ 值=0.000，達顯著水準( $p<0.001$ )，表示本迴歸模式配適度良好。調整後的 $R^2=0.133$ ，表示優壓力對情緒穩定性具有13.3%的解釋度。優壓力B值為0.420， $p$ 值=0.000，達顯著水準( $p<0.001$ )，代表優壓力可以顯著正向影響情緒穩定性，意謂著優壓力程度越高，其情緒穩定性人格之非營利組織專職人員的感受程度也會越高。因此，本研究假設「H2-4：優壓力對情緒穩定性具有正向顯著影響」獲得支持。

表 7 優壓力對情緒穩定性迴歸分析表

變項	β 值	t 值	p 值
常數	1.845	7.300	0.000
優壓力	0.420***	6.100	0.000
模式	Adj-R <sup>2</sup> =0.133	F=37.206***	p=0.000

註：1. 依變數：情緒穩定性；2. \*為 p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

#### 4.3.2.5 優壓力對經驗開放性之影響

如表8所示，優壓力對經驗開放性迴歸模型之F=72.759，p值=0.000，達顯著水準(p<0.001)，表示本迴歸模式配適度良好。調整後的R<sup>2</sup>=0.233，表示優壓力對經驗開放性具有23.3%的解釋度。優壓力B值為0.539，p值=0.000，達顯著水準(p<0.001)，代表優壓力可以顯著正向影響經驗開放性，意謂著優壓力程度越高，其經驗開放性人格之非營利組織專職人員的感受程度也會越高。因此，本研究假設「H2-5：優壓力對經驗開放性具有正向顯著影響」獲得支持。

表 8 優壓力對經驗開放性迴歸分析表

變項	β 值	t 值	p 值
常數	1.555	6.707	0.000
優壓力	0.539***	8.530	0.000
模式	Adj-R <sup>2</sup> =0.233	F=72.759***	p=0.000

註：1. 依變數：經驗開放性；2. \*為 p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

綜合以上的分析結果可得知，本研究假設「H2：優壓力對人格特質具有正向顯著影響」獲得支持。

#### 4.3.3 人格特質對工作投入之影響

以人格特質之五個次構面為自變項，工作投入為依變項，採用多元迴歸方式進行分析，其統計結果如表9所示。親和性的VIF值為1.064、勤勉自律性的VIF值為1.088、外向性的VIF值為1.129，情緒穩定性的VIF值為1.368與經驗開放性的VIF值為1.492，其值均小於10，表示自變項之間無明顯共線性問題。人格特質對工作投入迴歸模型之F=114.877，p值=0.000，達顯著水準(p<0.001)，表示本多元迴歸模式配適度良好，而調整後的R<sup>2</sup>=0.325，表示人格特質對工作投入具有32.5%解釋度。親和性B值為0.262，p值=0.001，達顯著水準(p<0.01)；勤勉自律性B值為0.419，p值=0.000，達顯著水準(p<0.001)；外向性B值為0.300，p值=0.000，達顯著水準(p<0.001)；情緒穩定性B值為0.297，p值=0.000，達顯著水準(p<0.001)；經驗開放性B值為0.313，p值=0.000，達顯著水準(p<0.001)。而以勤勉自律性(0.419)影響最大，其次為經驗開放性(0.313)，外向性(0.300)，情緒穩定性(0.297)，最低為親和性(0.262)。代表親和性、勤勉自律性、外向性、情緒穩定性和經驗開放性皆可以顯著正向影響工作投入，意謂著非營利組織專職人員之人格特質，會影響其工作投入之程度。因此，本研究假設「H3：人格特質對工作投入具有正向顯著影響」獲得支持，「H3-1：親和性對工作投入具有正向顯著影響」，「H3-2：勤勉自律性對工作投入具有正向顯著影響」獲得支持，「H3-3：外向性對工作投入具有正向顯著影響」，「H3-4：情緒穩定性對工作投入具有正向顯著影響」獲得支持，「H3-5經驗開放性對工作投入具有正向顯著影響」獲得支持。

表 9 人格特質之次構面對工作投入迴歸分析表

變項	B 值	t 值	p 值	VIF
常數	2.317	8.435	0.000	
親和性	0.262***	3.491	0.001	1.064
勤勉自律性	0.419***	5.046	0.000	1.088
外向性	0.300***	5.764	0.000	1.129



表 9 人格特質之次構面對工作投入迴歸分析表(續)

情緒穩定性	0.297***	4.069	0.000	1.368
經驗開放性	0.313***	4.144	0.000	1.492
模式	Adj-R <sup>2</sup> =0.325	F=114.877***	p=0.000	

註：1. 依變數：工作投入；2. \*為 p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

#### 4.3.4 人格特質對優壓力與工作投入之間的中介效果

根據 Baron and Kenny(1986)認為滿足下列三項條件時，便可判定中介效果成立：

- (1) 自變數和中介變數對依變數均有顯著影響。
- (2) 自變數對中介變數有顯著影響。
- (3) 中介變數置入迴歸式後，會降低自變數對依變數的影響力；若自變數對依變數的直接效果在加入中介變數後，仍呈顯著時，則為部分中介效果，若轉變為不顯著時，則為完全中介效果。

##### 4.3.4.1 親和性對優壓力與工作投入之間的中介效果

從表 10 可知，本節之迴歸模型一將優壓力為自變項，工作投入為依變項，結果顯示優壓力對工作投入有正向影響效果(B=0.693)，調整後的R<sup>2</sup>=0.285，F=95.197，達顯著水準(p<0.001)，解釋變異量 28.5%。迴歸模型二中加入人格特質之次構面親和性為中介變項，解釋變異量由 28.5%提升至 29.3%，代表親和性的加入可提升整體模型的解釋力，而優壓力對工作投入的直接效果減弱，B 值由 0.693 減弱至 0.662，且達顯著水準(p<0.001)。

表 10 親和性對優壓力與工作投入之中介模型

	親和性	工作投入	
		模型一	模型二
優壓力	0.242***	0.693***	0.662***
親和性			0.128
Adj-R <sup>2</sup>	0.045	0.285	0.293
F	12.136***	95.197***	50.016***
p	0.001	0.000	0.055

註：\*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

根據 Baron and Kenny(1986)提出的條件可知，圖 2 和表 11 的「優壓力」對「工作投入」的總效果值為 0.693，直接效果為 0.662(顯著)，但透過「親和性」產生的間接效果為 0.031，不具有中介效果。僅自變數「優壓力」對依變數「工作投入」有顯著影響，但中介變數「親和性」對依變數「工作投入」無顯著影響，未達 Baron and Kenny(1986)提出的三項條件。故親和性對優壓力與工作投入之間不具有中介效果，因此本研究假設「H4-1：親和性在優壓力與工作投入間具有中介效果」未獲得支持。

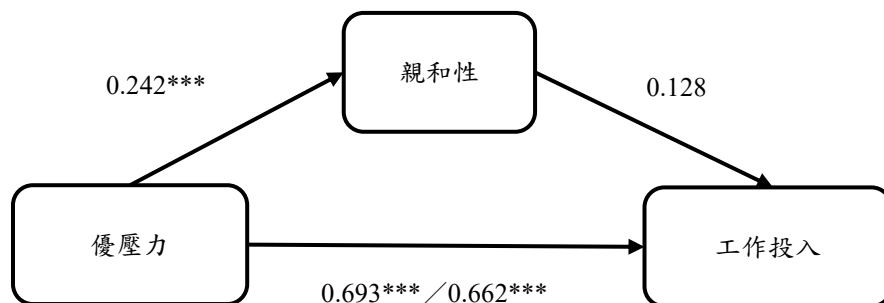


圖 2 親和性對優壓力與工作投入之效果關係圖

表 11 親和性對優壓力與工作投入之效果計算

總效果	直接效果	間接效果
		0.031
0.693	0.662	=0.693-0.662
		=0.242*0.128
顯著	顯著	不顯著

4.3.4.2 勤勉自律性對優壓力與工作投入之間的中介效果

從表 12 可知，本節之迴歸模型一將優壓力為自變項，工作投入為依變項，結果顯示優壓力對工作投入有正向影響效果(B=0.693)，調整後的R<sup>2</sup>=0.285，F=95.197，達顯著水準(p<0.001)，解釋變異量 28.5%。迴歸模型二中加入人格特質之次構面勤勉自律性為中介變項，解釋變異量由 28.5%提升至 30.0%，代表勤勉自律性的加入可提升整體模型的解釋力，而優壓力對工作投入的直接效果減弱，B 值由 0.693 減弱至 0.611，且達顯著水準(p<0.001)。

表 12 勤勉自律性對優壓力與工作投入之中介模型

	勤勉自律性	工作投入	
		模型一	模型二
優壓力	0.415***	0.693***	0.611***
勤勉自律性			0.197*
Adj-R <sup>2</sup>	0.179	0.285	0.300
F	52.469***	95.197***	51.657***
p	0.000	0.000	0.015

註： \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

根據 Baron and Kenny(1986)提出的條件可知，圖 3 和表 13 的「優壓力」對「工作投入」的總效果值為 0.693，直接效果為 0.611(顯著)，透過「勤勉自律性」產生的間接效果為 0.082，為正向中介效果。其中間接效果占直接效果的比例，0.082 除以 0.611 等於 0.134，由此可知間接效果占直接效果的比例達 13.4%。故勤勉自律性對優壓力與工作投入之間具有「部份中介效果」，因此本研究假設「H4-2：勤勉自律性在優壓力與工作投入間具有中介效果」獲得支持。

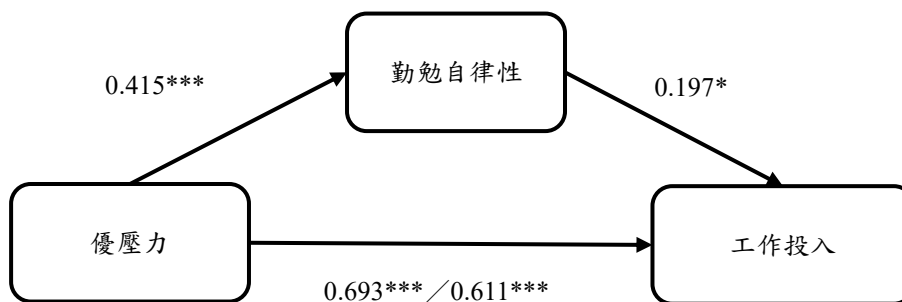


圖 3 勤勉自律性對優壓力與工作投入之效果關係圖

表 13 勤勉自律性對優壓力與工作投入之效果計算

總效果	直接效果	間接效果
		0.082
0.693	0.611	=0.693-0.611
		=0.415*0.197
顯著	顯著	顯著

4.3.4.3 外向性對優壓力與工作投入之間的中介效果

從表 14 可知，本節之迴歸模型一將優壓力為自變項，工作投入為依變項，結果顯示優壓力對工作投入有正向影響效果(B=0.693)，調整後的R<sup>2</sup>=0.285，F=95.197，達顯著水準(p<0.001)，解釋變異量 28.5%。迴歸模型二中加入人格特質之次構面外向性為中介變項，解釋變異量由 28.5%提升至 32.8%，代表外向性的加入可提升整體模型的解釋力，而優壓力對工作投入的直接效果減弱，B 值由 0.693 減弱至 0.565，且達顯著水準(p<0.001)。

表 14 外向性對優壓力與工作投入之中介模型

	外向性	工作投入	
		模型一	模型二
優壓力	0.629***	0.693***	0.565***
外向性			0.203***
Adj-R <sup>2</sup>	0.174	0.285	0.328
F	50.655***	95.197***	58.573***
p	0.000	0.000	0.000

註： \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

根據 Baron and Kenny(1986)提出的條件可知，圖 4 和表 15 的「優壓力」對「工作投入」的總效果值為 0.693，直接效果為 0.565(顯著)，透過「外向性」產生的間接效果為 0.128，為正向中介效果。其中間接效果占直接效果的比例，0.128 除以 0.565 等於 0.226，由此可知間接效果是直接效果的 22.6%。故外向性對優壓力與工作投入之間具有「部分中介效果」，因此本研究假設「H4-3：外向性在優壓力與工作投入間具有中介效果」獲得支持。

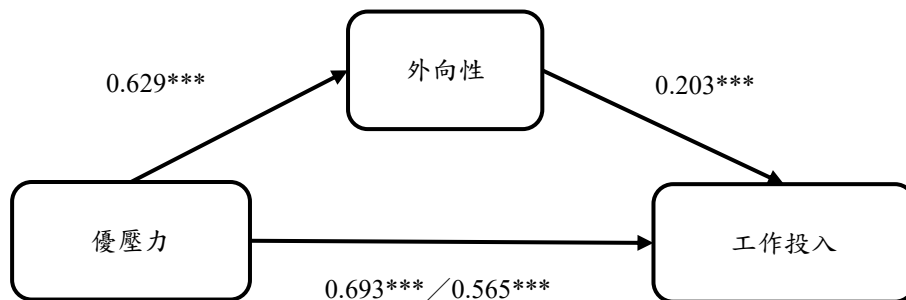


圖 4 外向性對優壓力與工作投入之效果關係圖

表 15 外向性對優壓力與工作投入之效果計算

總效果	直接效果	間接效果
		0.128
0.693	0.565	=0.693-0.565
		=0.629*0.203
顯著	顯著	顯著

4.3.4.4 情緒穩定性對優壓力與工作投入之間的中介效果

從表 16 可知，本節之迴歸模型一將優壓力為自變項，工作投入為依變項，結果顯示優壓力對工作投入有正向影響效果(B=0.693)，調整後的R<sup>2</sup>=0.285，F=95.197，達顯著水準(p<0.001)，解釋變異量 28.5%。迴歸模型二中加入人格特質之次構面情緒穩定性為中介變項，解釋變異量由 28.5%提升至 35.2%，代表情緒穩定性的加入可提升整體模型的解釋力，而優壓力對工作投入的直接效果減弱，B 值由 0.693 減弱至 0.558，且達顯著水準(p<0.001)。

表 16 情緒穩定性對優壓力與工作投入之中介模型

	情緒穩定性	工作投入	
		模型一	模型二
優壓力	0.420***	0.693***	0.558***
情緒穩定性			0.321***
Adj-R <sup>2</sup>	0.133	0.285	0.352
F	37.206***	95.197***	65.081***
p	0.000	0.000	0.000

註： \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

根據 Baron and Kenny(1986)提出的條件可知，圖 5 和表 17 的「優壓力」對「工作投入」的總效果值為 0.247，直接效果為 0.558(顯著)，透過「情緒穩定性」產生的間接效果為 0.135，為正向中介效果。其中間接效果占直接效果的比例，0.135 除以 0.558 等於 0.241，由此可知間接效果是直接效果的 24.1%。故情緒穩定性對優壓力與工作投入之間具有「部份中介效果」，因此本研究假設「H4-4：情緒穩定性在優壓力與工作投入間具有中介效果」獲得支持。

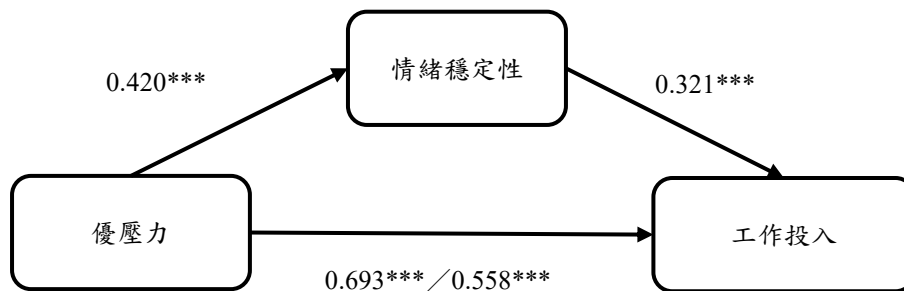


圖 5 情緒穩定性對優壓力與工作投入之效果關係圖

表 17 情緒穩定性對優壓力與工作投入之效果計算

總效果	直接效果	間接效果
		0.135
0.693	0.558	=0.693-0.558
		=0.420*0.321
顯著	顯著	顯著

4.3.4.5 經驗開放性對優壓力與工作投入之間的中介效果

從表 18 可知，本節之迴歸模型一將優壓力為自變項，工作投入為依變項，結果顯示優壓力對工作投入有正向影響效果(B=0.693)，調整後的R<sup>2</sup>=0.285，F=95.197，達顯著水準(p<0.001)，解釋變異量 28.5%。迴歸模型二中加入人格特質之次構面經驗開放性為中介變項，解釋變異量由 28.5%提升至 35.3%，代表經驗開放性的加入可提升整體模型的解釋力，而優壓力對工作投入的直接效果減弱，B 值由 0.693 減弱至 0.503，且達顯著水準(p<0.001)。

表 18 經驗開放性對優壓力與工作投入之中介模型

	經驗開放性	工作投入	
		模型一	模型二
優壓力	0.539***	0.693***	0.503***
經驗開放性			0.352***
Adj-R <sup>2</sup>	0.233	0.285	0.353
F	72.759***	95.197***	65.317***
p	0.000	0.000	0.000

註： \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

根據 Baron and Kenny(1986)提出的條件可知，圖 6 和表 19 的「優壓力」對「工作投入」的總效果值為 0.247，直接效果為 0.503(顯著)，透過「經驗開放性」產生的間接效果為 0.190，為正向中介效果。其中間接效果占直接效果的比例，0.190 除以 0.503 等於 0.377，由此可知間接效果是直接效果的 37.7%。故經驗開放性對優壓力與工作投入之間具有「部份中介效果」，因此本研究假設「H4-4：經驗開放性在優壓力與工作投入間具有中介效果」獲得支持。

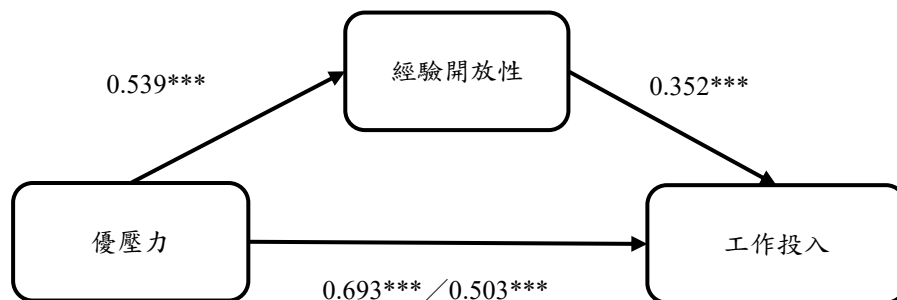


圖 6 經驗開放性對優壓力與工作投入之效果關係圖

表 19 經驗開放性對優壓力與工作投入之效果計算

總效果	直接效果	間接效果
		0.190
0.693	0.503	=0.693-0.503
		=0.539*0.352
顯著	顯著	顯著

#### 4.4 假設實證結果彙整

本研究將前述各項之假設驗證結果，整理如表 20 所示。

表 20 研究假設驗證結果彙整表

研究假設	實證結果
H1：「優壓力」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H2：「優壓力」對「人格特質」具有正向顯著影響	成立
H2-1：「優壓力」對「親和性」具有正向顯著影響	成立
H2-2：「優壓力」對「勤勉自律性」具有正向顯著影響	成立
H2-3：「優壓力」對「外向性」具有正向顯著影響	成立
H2-4：「優壓力」對「情緒穩定性」具有正向顯著影響	成立
H2-5：「優壓力」對「經驗開放性」具有正向顯著影響	成立
H3：「人格特質」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H3-1：「親和性」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H3-2：「勤勉自律性」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H3-3：「外向性」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H3-4：「情緒穩定性」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H3-5：「經驗開放性」對「工作投入」具有正向顯著影響	成立
H4：「人格特質」在「優壓力」與「工作投入」間具有中介效果	部分成立
H4-1：「親和性」在「優壓力」與「工作投入」間不具有中介效果	不成立
H4-2：「勤勉自律性」在「優壓力」與「工作投入」間具有中介效果	成立
H4-3：「外向性」在「優壓力」與「工作投入」間具有中介效果	成立
H4-4：「情緒穩定性」在「優壓力」與「工作投入」間具有中介效果	成立
H4-5：「經驗開放性」在「優壓力」與「工作投入」間具有中介效果	成立

## 5. 結論與建議

### 5.1 研究結論

#### 5.1.1 各研究構面之影響

##### 5.1.1.1 優壓力對工作投入之影響

本研究實證結果發現，優壓力對工作投入具有正向顯著影響獲得成立，表示優壓力程度越高，工作投入程度也會越高；反之，優壓力程度越低，工作投入程度也會越低。此結論和 Wefald and Downey (2009)之研究結果相符，優壓力對於工作投入間具有顯著正向影響。

##### 5.1.1.2 優壓力對人格特質之影響

本研究實證結果發現，優壓力對人格特質具有正向顯著影響獲得成立，表示優壓力程度越高，人格特質感受程

度也會越高；反之，優壓力程度越低，人格特質感受程度也會越低。此結論和 Tieman(2016)之研究結果相符，積極的壓力，會正向影響不同的人格特質。由於優壓力對人格特質之次構面「親和性」、「勤勉自律性」、「外向性」、「情緒穩定性」與「經驗開放性」，皆具有正向顯著影響，表示非營利組織專職人員優壓力程度越高，可以讓不同人格特質的專職人員，面對工作壓力時，可轉換正向心態，進而提高工作投入。

#### 5.1.1.3 人格特質對工作投入之影響

本研究實證結果發現，人格特質對工作投入具有正向顯著影響獲得成立，此結論和葉育秀(2008)之研究結果相符，人格特質對於工作投入間具有顯著正向影響，人格特質之次構面「親和性」、「勤勉自律性」、「外向性」、「情緒穩定性」與「經驗開放性」對工作投入，皆具有正向顯著影響。表示在非營利組織中，不同人格特質的專職人員，對工作皆有高度投入。

#### 5.1.1.4 人格特質對優壓力與工作投入之間的中介效果

本研究實證結果發現，人格特質在優壓力與工作投入間具有部份中介效果獲得成立。加入人格特質之次構面「親和性」不具有中介效果，並未正向影響工作投入；加入人格特質之次構面「勤勉自律性」、「外向性」、「情緒穩定性」與「經驗開放性」為部份中介效果，代表透過勤勉自律性、外向性、情緒穩定性與經驗開放性會正向影響工作投入，其中間效果的比例分別是 13.4%、22.6%、24.1%和 37.7%，意即優壓力可以直接影響工作投入，也可以透過人格特質之勤勉自律性、外向性、情緒穩定性與經驗開放性間接影響工作投入，尤為經驗開放性人格間接影響效果最大，可提升 37.7%的工作投入。

## 5.2 管理意涵與研究貢獻

本研究結果顯示，優壓力正向影響工作投入，也可以透過人格特質間接影響工作投入。針對前述之研究結論提出以下管理意涵之實務建議：

### 5.2.1 管理意涵

從前述之研究結論發現，優壓力可直接影響工作投入，亦能透過人格特質之勤勉自律性、外向性、情緒穩定性與經驗開放性間接提升工作投入。非營利組織專職人員除了外在因素外，也追求心理層級的提升，多數是對助人工作抱有使命感，啟發工作動機，進而提高服務熱忱。然而，專職人員也可能會在執行社會福利輸送的過程中，碰到負面事件影響情緒，亦或長時間的工作壓力而感到疲憊，降低了工作投入。組織可透過個別化關懷給予不同協助，亦建立內部教育課程和完善輔導機制管道，疏通專職人員工作壓力，除了加強專職人員解決問題的能力，以及對組織的認同感，使專職人員在面對壓力和負面情緒時，容易自我轉化積極心態，正向看待工作難題。

依第四章研究統計數據中可得，人格特質之親和性(B 值 0.262)、勤勉自律性(B 值 0.419)、外向性(B 值 0.300)、情緒穩定性(B 值 0.297)與經驗開放性(B 值 0.313)，可顯著正向影響工作投入，又以勤勉自律性影響最大，最低為親和性。而優壓力亦可透過勤勉自律性、外向性、情緒穩定性與經驗開放性人格而提高工作投入，但親和性人格不會間接影響。由此可知，非營利組織在遴選專職人員上，可多著重在具有勤勉自律性、外向性、情緒穩定性與經驗開放性人格特質之人員。因此組織應運用人格分類量表，以遴選聘用此四種人格特質之專職人員，加以培育，進而加強社會福利輸送品質，提高人員工作投入程度。

### 5.2.2 研究貢獻

在臺灣博碩士論文知識加值系統截至 2022 年 5 月份止，對於優壓力有 3 筆資料，研究多以「工作滿意度(鍾皓宇, 2020)、自我效能(卓淑靜, 2020)和工作績效(涂菴宜, 2019)」作探討，與本研究的變項無相關聯，更在於探討非營利組織專職人員之正向心理學之優壓力變項，並無相關研究。因此，本研究以優壓力為研究變項，針對非營利組織專職人員，採用 McCrae and Costa (1987)五大人格特質為中介變數，以探討非營利組織專職人員的工作投入，以構建新研究架構，其研究結果為非營利組織專職人員之議題，提供學術上之貢獻。

由於此行業的專職人員較多是直接面對社會弱勢的第一線工作人員，故在執行社會福利輸送，以及面對個案事件上，需要能適應壓力和服務熱忱。本研究以實證結果驗證，在正向壓力的影響下，具有勤勉自律性、外向性、情緒穩定性與經驗開放性人格特質之人員，會更加提高工作投入。因此組織應在遴選和培育上，注重非營利組織專職人員的優壓力、人格特質和工作投入的相關影響性。

## 5.3 研究限制與未來研究建議

### 5.3.1 研究限制

首先，本研究以非營利組織專職人員為抽樣的主要對象，並採用立意抽樣方法得知實證結果，而依據非營利組織之定義，組織類別種類繁多，因此無法針對每個非營利組織人員進行研究探討，為本研究限制之一。其次，根據研究主題應可將抽樣範圍擴大至其他縣市，來探討台灣之北、中、南區從事非營利組織的專職人員，對於工作投入之相關影響性，並從中探究其組織文化與地域性等差異，而本研究僅就高雄、屏東地區為抽樣對象，為本研究的限制之二。再者，本研究的各構面量表，採用專職人員自評的方式，由於填答時受訪者大多會給予自我較高的評價，對於真實性可能會有虛飾的情況，為本研究的限制之三。

### 5.3.2 未來研究建議

本研究採立意抽樣方式，以非營利組織的專職人員為受測對象，由於組織類別涵蓋社會福利機構、基金會、慈善團體、宗教團體、醫院等，上述類別中除了具有規模之中大型基金會和社會福利機構較有完整的教育訓練體系與標準作業流程外，地方型宗教團體和小型慈善團體顯得較缺乏健全制度，所以專職人員對於優壓力的感知程度也有差異性。建議後續研究者可以就組織型態或規模作探討，以增加工作投入相關文獻的擴展。

由於受訪問卷只以非營利組織的內部專職人員為對象，未針對志工群體作相關問答，然而志工人力也是在非營利組織中，扮演協助專職人員的角色，建議後續研究者可以擴充研究對象的範圍，從專職人員與志工之間進行交叉比對分析，從中了解兩者與工作投入的影響相關因素。

吳培儷、陸宛蘋(2002)研究中提到，非營利組織的工作給大眾的刻板印象為「工作多、壓力大、薪水少、地位低」，也已成爲每個專職人員對此工作的認知，薪資多寡已不是重要問題，而是對組織的使命感，而維持對此工作的熱忱及投入。因此，建議後續研究者可以加入「工作使命感」作相關變數，進一步探究優壓力與工作投入的關鍵影響因素，進而了解非營利組織在人力資源上的管理處境。

由於採用非營利組織專職人員的自評方式，受測群體的範圍僅限個人層次，無法精確衡量出非營利組織的群體分析結果。建議後續研究者可以針對個人層次、主管層次與組織層次進行跨層級研究，以階層線性模型(Hierarchical Linear Modeling, HLM)使分析結果更客觀準確。因為非營利組織專職人員亦會受到團隊與組織情境影響，從中了解個人、主管與組織層次此三者間對於優壓力、人格特質與工作投入的相互影響性。

## 6. 參考文獻

### 6.1 中文文獻

1. 內政部統計處(2021)。中央政府所轄人民團體。2021年10月11日，取自：<https://statis.moi.gov.tw/>
2. 王曉寧(2014)。國有建築企業員工工作壓力、組織支持感與工作投入關係研究。北京交通大學碩士學位論文。
3. 王嫻瑩(2016)。以構形理論觀點探討情緒表達規則、情緒調節策略、情緒經驗與工作投入之關係。國立雲林科技大學企業管理系博士論文。
4. 司徒達賢(2001)，*非營利組織的經營管理*，台北:天下文化。
5. 李序僧(1968)，*人格心理學*，台灣省教育廳編印，台北市:台灣書店。
6. 吳秉恩(1986)，*組織行為學*，台北:華泰書局。
7. 吳培儷、陸宛蘋(2002)。台灣非營利部門之現況與組織運作分析。康寧學報，4，159-211。
8. 宋冀寧(2020)。優勢觀點模式對社會福利服務團體組織文化之影響。國立政治大學社會工作研究所博士論文。
9. 林書緯(2016)。餐飲服務人員之壓力類型對服務品質的影響：敬業貢獻度的角色。嶺東科技大學行銷與流通管理碩士班碩士論文。
10. 林淑馨(2008)，*非營利組織管理*，台北:三民。
11. 卓淑靜(2021)。心態、優壓力與自我效能之相關研究。國立高雄科技大學企業管理系碩士在職專班碩士論文。
12. 高迎曦(2020)。派外人員薪資福利與派外意願之關聯性研究-以五大人格特質為干擾變項。國立宜蘭大學應用經濟與管理學系碩士論文。



13. 涂菴宜(2020)。領導風格、優壓力、激勵制度與工作績效關係之研究-以美容醫學從業人員為例。國立高雄科技大學企業管理系碩士在職專班碩士論文。
14. 張春興(1991)，*張氏心理學辭典*(2版)，臺北:東華書局。
15. 張縉繆(2001)。社工人員組織承諾相關因素之研究。國立暨南大學社會政策與社會工作研究所碩士論文。
16. 黃木添、王明仁(1999)。非營利組織人力資源的管理與專職人員角色與定位-以中華兒童福利基金會為例。社區發展季刊，3，105-116。
17. 黃翊瑞(2013)。五大人格特質對組織承諾之影響-以工作投入為中介變項。國立台灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文。
18. 葉育秀(2008)。非營利組織員工人格特質、組織承諾與工作投入之相關研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文。
19. 劉峻棠(2019)。手術室護理師人格特質與工作投入之相關性研究-以中部某醫學中心為例。東海大學工業工程與經營資訊學系高階醫務工程與管理碩士在職專班碩士論文。
20. 鍾皓宇(2021)。優壓力與工作滿意度關聯性之研究-以心流經驗與情緒耗竭為中介變數。國立高雄科技大學企業管理系碩士班碩士論文。

## 6.2 英文文獻

1. Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
2. Baron, R. M. and Kenny, D. A., (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
3. Cherry, L. (1978). On The Real Benefits of Eustress. *Psychology Today*, 60-70.
4. Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
5. Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A Good Alternative to Measure Burnout and Engagement. In J. R. B. Halbesleben (Ed.). *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*. Hauppauge, NY: Nova Science.
6. Löwensteijn, R.V. (2020). The Impact of Technology Self-efficacy on Stress Perception and How the Perception of Stress Influence Job Outcomes. Master thesis of Open University of the Netherlands, Faculty Science Master of Science Business Process Management & IT.
7. Markus, S., Henri, P., Markus, M., & Riitta, H. (2018). Distress, Eustress, or No Stress? Explaining Smartphone Users' Different Technostress Responses. *Proceedings the 39th International Conference on Information Systems*. 1-17.
8. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.
9. McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1987). Validation of the Five-factor Model of Personality across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
10. Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2004). Eustress: An Lusive Concept, an Engaging Pursuit. In P. Perrewe and D. Ganster (Eds.) *Research in Occupational Stress and Well-Being: Emotional and Psychological Processes. Positive Intervention Strategies*, Volume 3, 265-322.
11. O'Sullivan, G. (2011). The Relationship between Hope, Eustress, Self-Efficacy, and Life Satisfaction among Undergraduates. *Social Indicators Research*, 101, 155-172.
12. Salamon, L. M. (1992). *America's Nonprofit Sector: A Primer*. New York: Foundation Center.
13. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two-sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

14. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
15. Scott, R. C., & Mitchell. (1972). Productivity Improvement through Better Management of Human Resources. *Cost and Management*, 49(1), 14-24.
16. Selye, H. (1974). *Stress without Distress*. New York: J. B. Lippencott.
17. Selye, H. (1976). *The Stress of Life* (rev. edn.). New York, USA: McGraw-Hill.
18. Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
19. Tieman, L. (2016). Can Eustress Protect Against Distress? Master thesis of University of Twente Faculty of behavioural sciences Department of human factors engineering.
20. Wefald, A.J., & Downey, R.G. (2009). Construct Dimensionality of Engagement and Its Relation with Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 143, 91-111.