

心理資本及前瞻性人格對於工作績效之影響-工作投入的角色

The impact of psychological capital and proactive personality on job performance: The role of job Involvement

王崇昱¹

國立高雄科技大學 企業管理系 教授

wcuwcu@nkust.edu.tw

高彰陽²

國立高雄科技大學 企業管理系碩士在職專班研究生

J112257103@nkust.edu.tw

摘要

過去許多研究學者曾探討影響工作績效之前因變數，然而本研究主要針對心理資本、前瞻性人格為自變數探討其對於工作績效的影響，並以工作投入作為中介變數，在選擇研究樣本上，以全職工作者為研究對象。

本研究共收回有效問卷 183 份，利用迴歸分析，研究之結果分述如下：(1) 心理資本透過工作投入影響工作績效；(2) 前瞻性人格透過工作投入影響工作績效；(3) 前瞻性人格對心理資本具有顯著正向影響。依據本研究之結論，提出相關的建議供企業參考。

關鍵詞：心理資本、前瞻性人格、工作投入、工作績效

Key Words：Psychological capital, proactive personality, job Involvement, job performance

第一章 緒論

本研究的主要研究對象為全職工作者，旨在探討心理資本、前瞻性人格及工作投入對於工作績效等變數之相互關聯及影響，並根據最終的推論與總結，提出相關的見解與建議。

第一節 研究背景與動機

企業競爭優勢提昇的程度越多，則經營績效的增加幅度也越高，而高績效員工的努力和貢獻是實現企業短期和長期目標的關鍵(李宜軒，2000)。員工發揮所長，工作有績效、組織能順暢運作，因此而提升公司產能及市場競爭力，企業才能永續經營與發展(李政綱、陳基國，2021)。

過去已有許多學者研究過影響「工作績效」的前因變數，舉例如下：心理資本(吳學超，2022)、員工工作壓力(陳冠宇，2023)、目標設定與自我效能(卓思帆，2024)、組織文化與工作敬業度(楊丕暉，2022)、主動人格特質(林月霞，2009)、核心自我評價(黃慧萍，2024)……等等，然而，在先前的研究中尚未將心理資本、前瞻性人格及工作投入對於工作績效的影響一起納入統整及分析。本研究認為，影響全職工作人員工作績效的主要因素之一，可能與他們對工作的投入程度有著密切關聯，然而，還有哪些因變數會透過工作投入影響工作績效？

「心理資本」對員工產生多方面的影響。劉偉定(2022)研究發現，正向心理資本可減少負面情緒的影響，並提高面對挑戰時的解決問題本領，增強對挫敗的容忍度。而吳學超(2022)研究發現工作投入在業務人員之心理資本對工作績效之影響上，有部份中介作用。因此，本研究擬探究心理資本如何透過工作投入影響工作績效？

另外，具備「前瞻性人格」的人，通常在工作中表現得更積極主動，這可能對工作績效產生正面影響。根據 Crant (1995) 的研究，這類人格特質使人更傾向於展現具有建設性及創新導向的行為模式，並且善於

創造有益於提升工作表現的環境與條件。而田文彬、陳翰諭與陳玉薇（2018）的研究顯示，員工投入能有效增強其對工作價值的認同，並對服務績效產生正向且顯著的影響。因此，本研究將專注探討前瞻性人格如何透過工作投入來影響工作績效。

因此，本研究欲探討心理資本與前瞻性人格之關聯性，過去相關研究不多，陸洛、張婷婷、黃睦芸(2011)提出主動性高的員工相較主動性低的員工，更樂於從事利他的助人行為。而心理資本指的是個體在成長與發展過程中所展現的一種積極正向的自我期許心理狀態（王俊傑，2012）。上述研究隱含，主動性人格較高的人經常會達到較多超乎角色期待或工作要求的行為，因而呈現正向自我期許的心理狀態。故前瞻性人格是否影響心理資本?同樣也是本研究欲探討的議題。

鑑於上方所論述，本研究中預擬研究心理資本、前瞻性人格對於工作績效的影響程度因素，同時以工作投入擔任中介變數，來討論心理資本及前瞻性人格經由工作投入為中介的效果來影響工作績效；另外亦探討心理資本與前瞻性人格之間的關係。再基於本研究所得出的結果與論點，提議相應的建言供管理者參考。

第二節 研究目的

本研究主要探討心理資本及前瞻性人格對工作績效的影響，並以工作投入作為中介變數，深入分析心理資本與前瞻性人格對工作績效之間是否存在中介效果，本研究目的如下所敘述：

- 一、探討工作投入是否在心理資本、前瞻性人格與工作績效之間的關係中產生中介效果。
- 二、探討前瞻性人格對心理資本之影響性。

第三節 研究流程

本研究流程包含確認動機與界限、文獻探討、建構架構與假設、問卷設計與預試、正式發放與資料分析，最終驗證假設並提出建議。審視流程正如圖 1-1 所描繪：



圖 1-1 研究流程

第二章 文獻探討

第一節 工作績效

績效一詞來自於管理學，組織中通常是藉由績效管理(performance management)制度，依據部門、員工對組織所創造的貢獻度等要素評估其工作績效(job performance)。根據 Campbell（1990）的說法，工作績效是指員工為實現工作目標所採取的行動，而這些行為與組織目標有高度關聯。

Borman & Motowidlo（1993）將工作績效定義成所有與組織目標相關的體現，並根據個人對組織目標的貢獻程度來衡量這些行為。Schermerhorn(1989)指工作績效是工作上所表現在特定目標達成的質與量。工作績效可

以是一種與組織目標有所相關聯性的工作表現與任務完成的程度表現（Borman & Motowidlo，1993）。

在國內文獻方面，根據林子超（2012）的說法，員工在工作期間的表現紀錄及其完成任務後所產出的成果，

經由評核程序所獲得的評量結果，即被稱作工作績效。這也可以被視為個人對組織的工作貢獻。工作績效是員工在特定時間執行工作所達結果的紀錄或達成目標的效益(林澄貴，2001)。基於上述，本研究將參考 Borman & Motowidlo(1993) 將工作績效定義為可以是一種與組織目標有所相關聯性的工作表現與任務完成的程度表現。

第二節 工作投入

早期 Lodahl 和 Kejner (1965) 指出工作投入(Job Involvement)為個體從內心深處認同其工作的程度，反映在自我形象、尊嚴中的重要性，進而影響工作績效與表現，不會輕易受到工作環境的影響，工作變更亦不影響個人的工作投入行為。Paullay, Alliger & Stone-Romero (1994) 所認為的工作投入是表示個人在認知上，專心從事、承諾以及關心自己工作狀態的程度。陳怡秀(2006)表示，「員工投入」是一種心理狀態的表現，指的是員工在工作中全心投入並沉浸於自己的工作角色。田文彬、陳翰諭及陳玉薇(2018)的研究證實，員工投入與服務承諾，會增強驅使員工認同工作的價值，而對服務績效有正面顯著影響。江彥儒(2019)的研究結果表示，工作投入對工作績效有正向影響。因此，本研究提出假設：

H1：工作投入正向影響工作績效

第三節 心理資本

心理資本 (Psychological Capital)，簡稱 Psy Cap，是由正向心理學與資本概念結合所發展而來；正向心理學起源於 Seligman 於 1998 年的研究主張，他認為可以透過發展正向特質與正向情緒，引導個體本身追求更美好人生的一種狀態。心理資本指的是本身個體在成長與發展歷程中，所展現出的一種積極正向的態度且會保持自我期許的心理狀態，亦為促進本身個體發展與能力提升的重要心理資源 (王俊傑，2012)。

Luthans (2004) 提出正向心理狀態的發展過程最主要包含自我效能 (Self-Efficacy)、希望 (Hope)、樂觀 (Optimism) 和韌性 (Resilience) 這四個構面。吳駿逸 (2018) 的研究則表明一般企業的在職員工，若擁有越高的心理資本，在工作、生涯滿意度皆具有正向的關聯性。周艾總 (2017) 研究指出，正向心理資本對幸福感與工作投入具有顯著的正向影響。而吳學超 (2022) 進一步研究指出，在業務人員之中，心理資本對工作績效的影響過程中，工作投入具有部分中介效果。基於上述，本研究提出以下假設：

H2：心理資本正向影響工作投入

H2a：心理資本透過工作投入影響工作績效

第四節 前瞻性人格

前瞻性人格亦稱為主動性人格，最早由 Bateman 與 Crant 於 1993 年所提出。此種人格特質指的是那些不受環境約束，並具有相對穩定傾向的個體，他們傾向主動尋求機會並積極改變環境。他們認為，具有高前瞻性的人能夠識別機會並且採取行動，然後持之以恆指導實現目標。Crant (2000) 指出，面對挑戰時，主動性人格不會選擇被動地適應環境，而是會積極主動地採取行動，致力於改變環境。吳秀珍(2012)研究指出，人格特質是一個個體在思想與行為上持續表現的特性，可以反映個人在不同的環境，展現出來的人格特徵。因此，本研究參考 Crant(2000)，將前瞻性人格定義為主動改善目前的處境、創造良好新環境並挑戰現狀而不是被動地適應現況工作者的人格特質。林月霞(2009)研究發現具備主動人格特質者，為了適應環境的變化，使他們更願意學習新技能，並將所學實際移轉於工作上，達成工作績效。基於以上所述，高前瞻性人格易對於工作投入增加，進而提升工作績效。因此，本研究提出以下假設：

H3：前瞻性人格正向影響工作投入

H3(a)：前瞻性人格透過工作投入影響工作績效

陸洛、張婷婷、黃睦芸 (2011) 也提出主動性高的員工相較主動性低的員工，更樂於從事利他的助人行為。而心理資本是指個體本身在成長與發展過程中所表現出的積極態度並且是一種正向自我期許的心理狀態，它是一種推動個體成長與提升能力的重要心理資源 (王俊傑，2012)。上述研究隱含，主動性人格較高的人通常會表現出超越角色期望或工作要求的行為，並積極主動協助他人解決問題，且樂於其中，因此呈現出正向自我期許的心理狀態。基於以上所描述，本研究提出以下假設：

H4：前瞻性人格正向影響心理資本

第三章 研究方法

第一節 研究架構

本研究主要探討與分析心理資本、前瞻性人格及工作投入對工作績效的正向影響，並檢視工作投入是否具有中介效果；此外，研究也探討前瞻性人格是否對心理資本產生正向影響；進一步分析心理資本是否透過工作投入對工作績效產生中介效果，以及前瞻性人格是否通過工作投入對工作績效產生中介效果。因此各個構念間之關係，如下列研究架構(圖 3-1)所示：

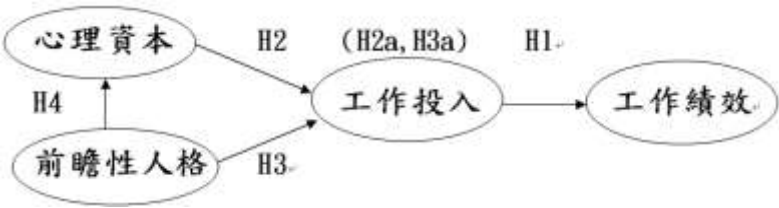


圖 3-1 研究架構圖

- H1：工作投入對工作績效具有正向影響。

H2：心理資本對工作投入具有正向影響。

H2a：心理資本透過工作投入影響工作績效。
- H3：前瞻性人格對工作投入具有正向影響。

H3a：前瞻性人格透過工作投入影響工作績效。

H4：前瞻性人格對心理資本具有正向影響。

第二節 研究變項操作型定義與衡量方式

本研究欲探討的四個變數，包括心理資本、前瞻性人格、工作投入及工作績效。依本研究的目的，將參考過去相關研究和文獻，並根據以往相關變數之研究提出操作性的定義，並且詳細說明每個變數的衡量方式如下。

一、工作績效

(一)操作型定義：

本研究參考 Borman & Motowidlo(1993)學者之定義，指工作績效是與組織目標有所關聯的工作表現與任務完成的表現程度。

(二)衡量方式：

本研究參考林桂彬(2017)、楊玉英(2024)、吳佳容(2011)之研究作為評估工作績效之量測工具，此量表共計 7 題，如下表 3-1所示：

表 3-1 工作績效之衡量題項

衡量構念	衡 量 題 項
工作績效	1. 我會適切地完成被指派的任務。
	2. 我會完成公司所指定的工作職責。
	3. 我會去執行被期待完成的任務。
	4. 我會達成工作上所要求的績效目標。
	5. 我會投入於直接影響績效考核的活動。
	6. 我不會疏忽一些工作份內的事情。
	7. 我努力達到基本的工作要求。

二、工作投入

(一) 操作型定義：

本研究參考學者Paullay et al. (1994) 所提出的工作投入是指個人在認知上，專心從事、承諾以及關心自己工作狀態的程度。

(二) 衡量方式：

本研究參考賴志豪(2022)、林慈媛(2023)工作投入之量表，並進一步修改題項，此量表共計5題，各題項設計內容如下表3-2所示：

表 3-2工作投入之衡量題項

衡量構念	衡 量 題 項
工作投入	1. 即使沒有加班費，我都會完成今日的工作。
	2. 即使沒有經濟壓力，我仍然堅持工作。
	3. 當面對工作相關事務沒成功時，我仍然持續再接再厲。
	4. 我全心全力工作投入，下班盡情充分放鬆。
	5. 我喜歡工作帶來的成就感。

三、心理資本

(一) 操作型定義：

本研究參考 Luthans (2004) 對心理資本的定義，將其視為個人在自我發展與成長過程中所展現的積極正向心理狀態，涵蓋希望、樂觀、韌性以及對達成目標的自信心。

(二) 衡量方式：

本研究參考姚美雪（2024）、陳河順(2022)、羅之涵（2015）心理資本量表之衡量題項設計共計4題，如表 3-3：

表 3-3心理資本之衡量題項

衡量構念	衡 量 題 項
心理資本	1. 我相信每個人都會努力去完成他自己的目標。
	2. 我期待未來將會有好的事情發生。
	3. 我相信我可以從任何挫折中，找到解決方案。
	4. 我對自己的能力有自信和信心。

四、前瞻性人格

(一)操作型定義：

Crant(2000)將前瞻性人格定義為主動改善目前的處境、創造良好新環境，並挑戰現狀而不是被動地適應現況工作者的人格特質。

(二)衡量方式：

此次研究採用前瞻性人格的量表是依據楊玉英(2024)、陳玉芳(2021)研究量表及 Parker & Sprigg (1999) 所發展之量表，此量表共計 4 題，題項內容設計如下表 3-4 所示：

表3-4前瞻性人格之衡量題項

衡量構念	衡 量 題 項
前瞻性人格	1. 不管有多少勝算，只要我相信，就一定能夠實現。
	2. 我樂於堅信自己的信念，即使可能面對他人的反對。
	3. 如果我堅信某個想法，沒有任何阻礙能夠阻止我完成。
	4. 我擅長於發現機會。

第三節 問卷設計

本研究參照相關文獻、過往學者研究所提出之量表，依上述研究架構各變數內容為建立本研究各題項之依據。在進行問卷內容設計上，共分為三部份進行探討：

- 一、研究對象說明：以全職工作者為受測者。
- 二、本研究包括四個構念變數的衡量：心理資本、前瞻性人格、工作投入和工作績效。此部份各構念的量表均使用李克特（Likert）7點量測方式計分，從非常不同意 1至非常同意 7，填答分數愈低表示該敘述愈不符合現實狀態；反過來說，填答分數愈高則符合現況。
- 三、人口統計變數：個人之基本背景資料如性別、年齡層、教育程度、個人月收入方面，以及現職服務年資等。

第四節 研究方法

- 一、研究範圍與對象
本研究之調查對象為全職工作者，問卷以網路形式進行發放與回收。
- 二、問卷前測

本研究問卷之題項內容，乃是彙整並參考先前學術研究中所使用的相關測量量表而來，並加以參考與整合，為符合本研究需求，針對語意進行修正以提升問卷語意之清晰度。同時為了避免因問卷表達不清或受測者理解差異而導致誤答狀況，因此，本研究在問卷正式發放前進行了問卷前測。預計先行發放5份問卷，並根據受測者的回饋進行語意修正和調整，以此增加問卷之信效度。

- 三、抽樣方法及樣本數

本研究採用便利抽樣方式發放問卷，主要以網路問卷形式進行填答。依據吳萬益（2005）之建議，樣本數宜為題項數五倍，亦即題項與樣本數比例以1：5為理想標準，且樣本數不得低於100份。本研究問卷共設計20題（不含人口統計變項），因此有效問卷回收數以達150份以上為理想目標。

第五節 統計分析

信度（Reliability）指的是測量結果的穩定性與一致性，即測驗結果的誤差程度。本研究使用 Cronbach’s α 係數來檢測問卷的內部一致性。若 α 值小於 0.35，則表示信度較低，需刪除該項目；若 α 值介於 0.35 至 0.7 之間，則屬於中等信度；若 α 值大於 0.7，則表示信度較高。為驗證中介效果及本研究假設的成立，本文採用 Hayes（2013）所提出之 Process 統計工具進行資料分析，選用 Model 4 模型，並設定 Bootstrap 樣本數為 5000 次，以檢驗中介效果及相關假設內容。

第四章 研究分析與結果

本研究劃分為六個小節：首節「敘述性統計分析」闡述樣本分佈；次節「信度分析」檢驗問卷回收後的穩定性與一致性；第三節「相關性分析」探討各變數間的關聯程度；第四節「差異性分析」檢視各變數在不同人口統計變項上的差異情形；第五節為「中介效果之驗證」；末節則依據研究發現進行總結與歸納說明。

第一節 敘述性統計分析

本章節以敘述性統計之次數分配表呈現樣本結構，基本資料如性別、平均月收入、教育程度、工作年資等分佈結果。表 4-1 顯示了研究分析的結果：本研究共回收 183 份有效問卷，研究對象為全職工作者。抽樣結果顯示，從性別分析來看，男性（52.5%）的比例高於女性（47.5%）；年齡層分析中，41 至 50 歲組別佔比最多（54.6%）；在教育程度上，受測者中以專科/大學畢業者最多（56.3%）；平均個人月收入以 60,001 至 80,000 元居多（29.5%）；現職服務年資分析顯示，服務年資超過 8 年的受測者最多（65%）。

表 4-1 基本資料分析表

統計變數	項目	人數	百分比
性別	男	96	52.5 %
	女	87	47.5 %

統計變數	項目	人數	百分比
年齡	20歲(含)以下	0	0 %
	21~30歲	17	9.3 %
	31~40歲	31	16.9 %
	41~50歲	100	54.6 %
	51歲(含)以上	35	19.1 %
教育程度	高中/職(含)以下	12	6.6 %
	專科/大學	103	56.3 %
	研究所(含)以上	68	37.2 %
每月所得	20,000元(含)以下	1	5 %
	20,001~40,000元	41	22.4 %
	40,001~60,000元	51	27.9 %
	60,001~80,000元	54	29.5 %
	80,001元(含)以上	36	19.7 %
現職 服務年資	1年(含)以下	13	7.1 %
	1-3(含)年	31	16.9 %
	4-5(含)年	10	5.5 %
	6-7(含)年	10	5.5 %
	8年以上	119	65 %

第二節 信度分析

依 Cuieford (1965) 提出 Cronbach' s α 大於 0.7 以上屬高信度；中信度介於 0.35~0.7 之間；小於 0.35 為低信度將予刪除。本研究以 SPSS 進行信度檢測，工作績效、工作投入、心理資本與前瞻性人格的 Cronbach' s α 值分別為 0.812、0.674、0.718 及 0.855，除工作投入外，其餘各變數之 Cronbach' s α 值皆超過 0.7，且各題項之「修正項目總相關」均高於 0.4，符合中、高信度標準，並具備良好之內部一致性。其中衡量構念之工作績效有一題項因修正項目總相關小於 0.4 刪除如下：6. 我不會疏忽一些工作份內的事情。工作投入有兩題項刪除如下：1. 即使沒有加班費，我都會完成今日的工作、4. 我全心全力工作投入，下班盡情充分放鬆。而心理資本有一題項刪除如下：1. 我相信每個人都會努力去完成他自己的目標。分析結果請參考表 4-2 至表 4-5：

表 4-2 工作績效之信度分析表

題 項	修正 項目總相關	項目刪除時 Cronbach' s α 值	平均數
我會適切地完成被指派的任務。	0.502	0.800	6.13
我會完成公司所指定的工作職責。	0.617	0.776	6.31
我會去執行被期待完成的任務。	0.653	0.764	6.03
我會達成工作上所要求的績效目標。	0.686	0.757	6.03
我會投入於直接影響績效考核的活動。	0.478	0.810	6.01
我努力達到基本的工作要求。	0.571	0.787	6.46

Cronbach' s α = 0.812

表 4-3 工作投入之信度分析表

題 項	修正 項目總相關	項目刪除時 Cronbach's α 值	平均數
即使沒有經濟壓力，我仍然堅持工作。	0.499	0.612	5.59
當面對工作相關事務沒成功時，我仍然持續再接再厲。	0.535	0.575	5.92
我喜歡工作帶來的成就感。	0.501	0.562	5.95
Cronbach's $\alpha = 0.674$			

表 4-4 心理資本之信度分析表

題 項	修正 項目總相關	項目刪除時 Cronbach's α 值	平均數
我期待未來將會有好的事情發生。	0.487	0.688	6.15
我相信我可以從任何挫折中，找到解決方案。	0.618	0.524	5.81
我對自己的能力有自信和信心。	0.515	0.656	5.95
Cronbach's $\alpha = 0.718$			

表 4-5 前瞻性人格之信度分析表

題 項	修正 項目總相關	項目刪除時 Cronbach's α 值	平均數
不管有多少勝算，只要我相信，就一定能夠實現。	0.645	0.836	5.39
我樂於堅信自己的信念，即使可能面對他人的反對。	0.799	0.774	5.44
如果我堅信某個想法，沒有任何阻礙能夠阻止我完成。	0.744	0.796	5.21
我擅長於發現機會。	0.615	0.847	5.20
Cronbach's $\alpha = 0.855$			

計算工作績效、工作投入、心理資本與前瞻性人格等變數之平均數和標準差之分析結果，如表 4-6 所示：

表 4-6 各研究變數之平均數與標準差

變數名稱	平均數	標準差
工作績效	6.1621	0.61136
工作投入	5.7322	0.88681
心理資本	5.9709	0.77215
前瞻性人格	5.3115	1.00033

本研究各題項採李克特七點尺度衡量，平均數為 4 分。工作績效、工作投入、心理資本及前瞻性人格等主要

變數之平均數均逾四分，反映受測者對各變數的認知評價偏向正面，整體呈現正向趨勢。

第三節 各變數間之相關係數分析

本章節運用 SPSS 之 Pearson 相關分析法，評估兩個量化變數間的線性關係程度，涵蓋工作績效、工作投入、心理資本與前瞻性人格等四項變數，分析結果如表 4-7 所示，研究變數之間皆呈現顯著正向相關 ($p < 0.01$)。

表 4-7 各研究變項之相關係數分析表

變數名稱	工作績效	工作投入	心理資本	前瞻性人格
(1) 工作績效	1			
(2) 工作投入	0.537**	1		
(3) 心理資本	0.424**	0.407**	1	
(4) 前瞻性人格	0.444**	0.472**	0.626**	1

註：*為 $p < 0.05$ ；**為 $p < 0.01$

第四節 各變數與人口統計變項之差異性分析

本章節探討不同人口統計變項（性別、教育程度、年齡、個人每月所得、現職服務年資），在工作績效、心理資本、工作投入與前瞻性人格等變數上的認知差異情形。

一、性別對於各變數之差異性分析

性別方面，本研究運用獨立樣本 t 檢定，旨在探究性別差異於工作績效、工作投入、心理資本及前瞻性人格四變數上是否達顯著水準。檢定結果詳如表 4-8 所示，性別在工作投入變數上呈現顯著差異 ($p < 0.05$)，且女性受測者對工作投入的評價顯著高於男性受測者。

表 4-8 不同性別對各變數之差異分析表

項目	男性		女性		t 值
	平均值	標準差	平均值	標準差	
工作投入	5.5911	0.95223	5.8879	0.78481	-2.287*

註：*表 $p < 0.05$

二、不同年齡層對各變數之差異性分析

針對不同年齡層之差異性分析，本研究採用 ANOVA 檢定，探討各年齡群體在工作績效、工作投入、心理資本及前瞻性人格等變數間是否存在顯著差異。根據表 4-9 結果顯示，年齡層在前瞻性人格變數上具有顯著差異 ($p < 0.05$)。進一步以 Scheffe 法進行事後比較可得知，51 歲(含)以上受測者相較於 41~50 歲者，對前瞻性人格的評價更為正面。

表 4-9 不同年齡對各變數之差異分析表

變數	平均數					F 值	Scheffe
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
工作績效	-	6.15	6.03	6.17	6.27	0.84	
工作投入	-	5.85	5.56	5.7	5.92	1.09	
心理資本	-	5.78	5.98	5.93	6.17	1.22	
前瞻性人格	-	5.25	5.39	5.14	5.77	3.71*	(4) < (5)

註：*為 $p < 0.05$ ；(1)20 歲(含)以下；(2)21~30 歲；(3)31~40 歲；(4)41~50 歲；(5)51 歲(含)以上

三、不同教育程度對各變數之差異性分析

本研究採用 ANOVA 檢定分析不同教育程度之差異性，以探討教育程度在工作績效、工作投入、心理資本及前瞻性人格四項變數上是否存在顯著差異。根據表 4-10 結果顯示，不同教育程度在工作績效與工作投入變數上具有顯著差異 ($p < 0.05$)。依 Scheffe 法進行事後比較可知，在工作績效方面，具研究所(含)以上學歷之受測者相較於

專科/大學學歷者，給予更正面評價；但在工作投入方面，各教育程度間兩兩比較結果未達顯著差異。

表 4-10 不同教育程度對各變數之差異分析表

變數	平均數			F 值	Scheffe
	(1)	(2)	(3)		
工作績效	6.32	6.02	6.34	6.35**	(2) < (3)
工作投入	6.08	5.58	5.9	3.80*	-
心理資本	6.17	5.91	6.02	0.84	
前瞻性人格	5.48	5.20	5.45	1.5	

註：*為 $p < 0.05$ ；(1)高中/職(含)以下；(2)專科/大學；(3) 研究所(含)以上

四、不同個人每月所得對各變數的差異性分析

本研究採用 ANOVA 檢定分析不同個人每月所得之差異性，以瞭解對工作績效、工作投入、心理資本及前瞻性人格等四項研究變數中，顯著性差異是否存在。由於個人每月所得 20,000 元(含)以下僅 1 位受測者，因此併入 20,001~40,000 元此群組，並更名為 40,000 元以下。本研究檢測結果，個人每月所得對上述四項研究變數均無顯著差異 ($p > 0.05$)，請參考表 4-11。

表 4-11 不同個人每月所得對各變數之差異分析表

變數	平均數				F 值	Scheffe
	(2)	(3)	(4)	(5)		
工作績效	6.02	6.17	6.16	6.32	1.62	
工作投入	5.74	5.71	5.77	5.69	0.08	
心理資本	5.82	6.10	6.00	5.93	1.08	
前瞻性人格	5.10	5.29	5.41	5.44	1.03	

註：*為 $p < 0.05$ ；(2) 40,000 元以下；(3) 40,001~60,000 元；(4) 60,001~80,000 元；(5) 80,001 元(含)以上

五、不同個人現職服務年資對各變數的差異性分析

針對個人現職服務年資之差異性分析，本研究採用 ANOVA 檢定，以探討服務年資對工作績效、工作投入、心理資本及前瞻性人格等四項研究變數是否具有顯著差異。檢定結果如表 4-12 所示，服務年資僅在工作投入變數上呈現顯著差異。根據 Scheffe 法事後比較顯示，在工作投入方面，服務年資 1 年(含)以下的受測者，相較於服務年資 1-5(含)年及 6-10(含)年的受測者，給予較正面的評價。至於其他三項研究變數：工作績效、心理資本與前瞻性人格則未達顯著差異 ($p > 0.05$)。

表 4-12 不同個人服務年資對各變數之差異分析表

變數	平均數					F 值	Scheffe
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
工作績效	6.36	6.03	6.02	6.07	6.20	1.01	
工作投入	6.42	5.48	5.28	5.53	5.78	3.72**	(2, 3) < (1)
心理資本	5.79	5.99	6.33	5.73	5.97	0.96	
前瞻性人格	5.30	5.34	5.50	4.90	5.32	0.52	

註：*為 $p < 0.05$ ；**為 $p < 0.01$ ；***為 $p < 0.001$

(1)1 年(含)以下；(2) 1-5(含)年；(3) 6-10(含)年；(4)11-15(含)年；(5)16 年以上

第五節 假設驗證

為瞭解各研究變項之間的影响關係並驗證本研究假設，故選擇採用 Hayes (2013) 所提出之 PROCESS 統計工具進行資料分析，並使用 Model 4 與 Bootstrap Samples 設為 5000 次，以進行假設結果之檢驗。

圖 4-1 所示，研究結果顯示，工作投入對工作績效有顯著正向影響 ($\beta=0.30$, $p<0.05$)，故假設 H1「工作投入正向影響工作績效」獲支持。心理資本對工作投入亦呈顯著正向影響 ($\beta=0.47$, $p<0.05$)，故假設 H2「心理資本對工作投入具有正向影響」成立。中介效果檢定結果 (0.14, BootLLCI=0.09; BootULCI=0.21) 顯示，因信賴區間未含 0，中介效果顯著，故支持假設 H2a「心理資本透過工作投入影響工作績效」。

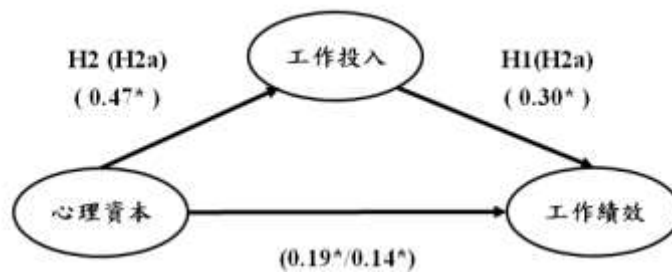


圖 4-1 心理資本透過工作投入對工作績效之影響

如圖 4-2 所示，研究結果顯示，工作投入對工作績效有顯著正向影響 ($\beta=0.29$, $p<0.05$)，故假設 H1「工作投入正向影響工作績效」獲得支持。前瞻性人格對工作投入亦呈現顯著正向影響 ($\beta=0.42$, $p<0.05$)，故假設 H3「前瞻性人格對工作投入具有顯著影響」成立。中介效果檢定結果 (0.12, BootLLCI=0.08; BootULCI=0.18) 顯示，因信賴區間未包含 0，中介效果顯著，故支持假設 H3a「前瞻性人格透過工作投入影響工作績效」。

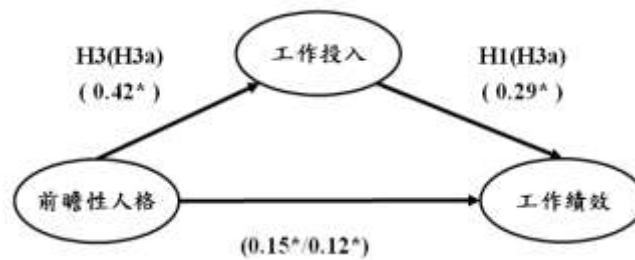


圖 4-2 前瞻性人格透過工作投入對工作績效之影響

針對前瞻性人格對心理資本影響之驗證，採用迴歸分析檢定兩變數之影響效果，分析結果顯示其標準化 β 係數為 0.626， t 值為 10.798 ($p<0.05$)，因此支持假設 H4：前瞻性人格對心理資本具有正向影響。

第六節 假設結果檢定

本研究依每項變數假設分析檢定效果整理詳表 4-13。

表 4-13 研究假設分析檢驗結果彙整表

假設	研究假設內容	檢定結果
H1	工作投入對工作績效具有正向影響。	成立
H2	心理資本對工作投入具有正向影響。	成立
H2a	心理資本透過工作投入影響工作績效。	成立
H3	前瞻性人格對工作投入具有正向影響。	成立
H3a	前瞻性人格透過工作投入影響工作績效。	成立
H4	前瞻性人格對心理資本具有正向影響。	成立

第五章 結論與建議

本研究旨在探究工作投入在心理資本、前瞻性人格及工作績效關係中扮演的中介角色。本章將整合研究架構、研究目的、研究假設、文獻探討、實證分析與研究發現，進而歸納研究結論、研究貢獻與管理意涵，並提出未來研究方向之建議及本研究之限制，期望能為組織企業之管理與營運實務提供實質參考與助益。

第一節 研究結論

一、基本資料對各變數間之差異分析

1. 性別在工作投入變數上達顯著差異水準($p < 0.05$)，且女性受測者對工作投入的評價高於男性。
2. 年齡層在前瞻性人格變數上具有顯著差異($p < 0.05$)。進一步以 Scheffe 法進行事後比較可得知，51 歲(含)以上受測者相較於 41~50 歲者，對前瞻性人格的評價更為正面。
3. 不同教育程度在工作績效與工作投入變數上具有顯著差異($p < 0.05$)。依 Scheffe 法進行事後比較可知，在工作績效方面，具研究所(含)以上學歷之受測者相較於專科/大學學歷者，給予更正面評價。
4. 個人每月所得對工作績效、工作投入、心理資本及前瞻性人格等四項研究變數無顯著差異。
5. 服務年資僅在工作投入變數上呈現顯著差異。

二、工作投入對工作績效具有正向影響

研究結果顯示，工作投入對工作績效具有顯著影響，此結果證實兩者之間存在顯著正向關係，亦即當工作者對工作的投入程度提高時，其工作績效也隨之提升，分析結果和先前學者如江彥儒(2019)一致。

三、心理資本對工作投入具有正向影響

本研究發現心理資本對工作投入具有正向顯著影響，換言之，心理資本較高的員工較能有效應對工作中的挑戰，並展現出較高的工作投入表現，這與先前學者研究如周艾總(2017)的結果吻合。

四、心理資本透過工作投入影響工作績效

本研究檢定結果顯示，工作投入在心理資本與工作績效之間具備中介效果，亦即心理資本的正向影響可視為激發員工樂觀與積極態度的重要因素，並在面對挑戰時提供足夠的動力，進而促進工作投入與提升工作績效，分析結果和先前學者如吳學超(2022)一致。

五、前瞻性人格對工作投入具有正向影響

本研究經迴歸分析獲知，前瞻性人格正向顯著影響工作投入，主動性行為人格特質面對職務上的問題與挑戰時，能夠展現積極的作風，自發性地提出各種改進的建言，並顯現出負責態度，積極主動為組織的效益貢獻，這與先前學者研究如黃秋絨(2013)的結果吻合。

六、前瞻性人格透過工作投入影響工作績效

本研究檢定發現工作投入在工作績效與前瞻性人格之間具有中介效果，換言之具備主動人格特質者，為了適應環境的變化，使他們更願意將所學實際移轉於工作上，達到工作績效，分析結果和先前學者如林月霞(2009)一致。

七、前瞻性人格對心理資本具有正向影響

本研究證實前瞻性人格對心理資本的影響呈現顯著水準，並存有顯著正向關係，因此具高主動性人格者通常會表現出超越角色期待或工作要求的行為，並積極主動協助他人解決問題且樂於其中，從而展現出正向自我期許的心理狀態，這與先前學者研究如陸洛、張婷婷、黃睦芸(2011)的結果吻合。

第二節 研究理論貢獻與實務管理意涵

一、研究理論貢獻

過去已經有許多學者研究過影響「工作績效」的前因變數，舉例如下：心理資本(吳學超，2022)、員工工作壓力(陳冠宇，2023)、自我效能(卓思帆，2024)、工作投入(江彥儒，2019)、等。在先前的研究中尚未將心理資本、前瞻性人格及工作投入對於工作績效的影響一起納入統整及分析，因此，本研究欲探討上述變數關係。

本研究結果顯示，前瞻性人格對心理資本具有顯著的正向影響；心理資本可經由工作投入對工作績效產生顯著正向影響，並具中介效果；同樣地，前瞻性人格也能透過工作投入對工作績效產生顯著正向影響，顯示其中介效果成立。

二、管理實務之意涵與建議

(一) 研究發現：研究結果證實，心理資本對工作投入具有正向影響。此外，心理資本亦可透過工作投入影響工作績效，顯示其中介效果的存在。在強化心理資本的應用方面，企業能藉由妥善的工作設計，來促進心理資本的培養。例如，設定具挑戰性但可實現的目標，有助於強化員工的自我效能，進而達到企業期望的目標。因此，建議企業的做法為：1. 選才與培訓：心理資本包含希望、自我效能、韌性與樂觀。企業可透過結構化面談與心理測驗評估應徵者特質，錄取後再設計培訓課程，如目標設定與正向思維練習，協助員工培養心理資本，提升自我激勵與問題解決能力，進而促進工作績效與穩定性。2. 工作設計與管理：透過設計具挑戰性但可達成的目標、提供資源與正向回饋，可提升員工自我效能與韌性；建立階段性成就感與推動正向領導，有助激發希望與樂觀。主管應善用心理資本原則，協助員工在壓力下維持正向態度。3. 組織文化與激勵：營造正向支持文化，鼓勵員工合作與正向思考，並透過獎勵制度表揚展現心理資本行為。建立心理安全的工作環境，讓員工敢於嘗試與學習，有助提升整體心理資本與組織績效。

(二) 研究發現：研究結果證實，前瞻性人格對工作投入具有正向影響。此外，前瞻性人格亦可透過工作投入影響工作績效。因此組織企業應設法培養員工前瞻性思維，如獎勵那些有長期規劃、有前置準備、提前達成里程碑的員工，藉此提升員工的工作效能，更能益於組織企業的營運績效。因此，建議企業做法如下：1. 招募與選才：企業可透過人格特質測驗，如五型人格或HEXACO，評估應徵者的前瞻性特質，包括規劃能力、延遲滿足與目標導向。搭配情境模擬題，觀察其預測與規劃未來任務的能力，有助提升選才精準度，建立具前瞻潛力的團隊基礎。2. 培訓與文化：透過目標設定、時間管理與情境預判等課程，強化員工前瞻能力，並導入情境規劃等未來思考工具。企業文化應鼓勵主動規劃與提前行動，由領導者示範前瞻思維，並促進跨部門協作，提升組織敏捷與競爭力。3. 績效管理與育才：在績效制度中加入前瞻行為的評估與獎勵，並規劃職涯發展藍圖，提升前瞻型人才的投入與忠誠度。透過策略任務的賦予，發揮其預測與規劃優勢，進一步提升決策與執行效能，打造具未來競爭力的組織。

第三節 研究限制與建議

本研究探討心理資本及前瞻性人格如何影響工作績效，並檢視工作投入的中介作用，對未來研究提出建議，期能為組織管理階層與人資部門提供參考。惟於研究進行期間，受限於時間、人力與物力資源、主觀與客觀條件，以及外部環境等多重因素影響，可能導致本研究存在以下幾項限制。

一、抽樣受限

本研究之母體樣本鎖定全職工作者（不論年齡），然資料蒐集期間，受限於研究生自身工作情況、可運用的人力資源、物力支援以及地理區域的限制，故抽樣對象主要以研究者的親戚朋友為主，此舉導致最終取得的樣本數量無法廣泛地涵蓋多元群體，研究結果的推論性可能因此受到一定程度的限制與影響。

二、研究方向及建議

本研究旨在深入探究心理資本、前瞻性人格以及工作投入對於員工工作績效所產生的影響作用，影響工作績效的相關因素繁多且複雜，仍有諸多面向值得未來研究者進行更深入的探索與分析，基於此，本研究特此提出下列幾項具體建議，以供後續相關領域的研究人員參考與運用。

(一) 抽樣對象更普及：本研究之抽樣對象主要以研究者之親戚朋友為主，此抽樣方式可能導致所蒐集到的樣本在代表性方面有所不足。為提升未來相關研究在實證分析結論上的可信度與可靠性，強烈建議後續研究者能夠採取更為廣泛的問卷發放策略，以期獲得更具代表性的研究樣本。

(二) 新增其他變項：本研究以心理資本及前瞻性人格為自變數，工作投入為中介變數，探討其對工作績效之影響。未來研究可納入組織文化（楊丕暉，2022）等變數，探討其與本研究自變數及中介變數對工作績效的影響程度，以利更深入理解與探索本研究架構中各變數間的關聯性。

(三) 新增其他基本資料問項：本研究以性別、年齡類型、教育程度、每月所得、現職服務年資等變數進行分析，未來可考慮加入婚姻狀況、宗教、種族、工作性質、士農工商等行業類別等變數，以探討其對心理資本、前瞻性人格、工作投入與工作績效之間的影響。

參考文獻

一、中文部分

- 王俊傑 (2012)。國中體育教師心理資本對組織承諾、工作滿意度之預測研究，國立體育大學教練研究所碩士論文。
- 田文彬、陳翰諭及陳玉薇 (2018)。服務氣候與服務績效之關聯性探討-以員工投入與服務承諾為中介變數，企業管理學報，116，1-23。
- 江彥儒 (2019)。工作要求對於工作投入度與工作績效之影響：以轉換型領導為調節變項，東吳大學心理學系碩士論文。
- 余德成(1996)。品質管理人性面系統因素對工作績效之影響，國立中山大學企業管理研究所博士論文。
- 吳秀珍(2012)。壽險業務員人格特質與績效關聯性之研究 -以某壽險公司北高雄分公司為例，國立台灣師範大學工業科技教育學系碩士論文。
- 吳佳容(2011)。新進人員成就動機與新人訓練學習滿意度對工作績效影響之研究-以訓練遷移為中介變項，國立高雄應用科技大學人力資源發展系(所)碩士論文。
- 吳茂松 (2005)。檢察官工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究，長庚大學企業管理研究所碩士論文。
- 吳慧君 (2016)。高中教師情緒智力、情緒勞務、組織支持、心理資本與工作滿意度關係之研究，國立彰化師範大學工業教育與技術學系博士論文。
- 吳學超 (2022)。業務人員心理資本對工作投入及工作績效之影響—以組織認同為調節變項，淡江大學企業管理學系碩士在職專班碩士論文。
- 吳駿逸 (2018)。心理資本對工作滿意度及生涯滿意度之影響：生涯敬業之中介效果，國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文。
- 呂瑞菱 (2007)。經理人教練角色與團體凝聚力之個案調查，長庚大學企業管理研究所碩士論文。
- 李宜軒(2020)。企業創新策略、經營績效與競爭優勢關係之研究—以台灣地區製造業為例，國立東華大學國際企業管理研究所碩士論文。
- 李政綱、陳基國 (2021)。人力資源管理(四版)，臺北市:新陸書局。
- 李惠慶 (2012)。職涯停滯對幸福感的影響-正向心理資本的調節效果，國立東華大學國際企業學系碩士論文。
- 李雅惠 (2013)。組織文化、內部服務品質與工作績效關係之研究—以審計機關為例，國立高雄應用科技大學企業管理系高階經營管理研究所碩士論文
- 卓思帆(2024)。目標設定與自我效能對工作績效之研究-以海軍某單位為例，正修科技大學資訊管理研究所碩士論文。
- 周艾總(2017)。工作不安全感對幸福感及工作投入之影響-以正向心理資本為中介變項，淡江大學企業管理學系碩士班碩士論文。
- 林子超 (2012)。臺灣國際觀光旅館櫃檯人員之工作生活品質與工作壓力對工作績效之影響，義守大學管理學院管理碩博士班碩士論文。
- 林月霞(2009)。主動人格特質、訓練遷移氣候與訓練遷移關係之研究：以訓練遷移動機為中介變項，國立高雄應用科技大學人力資源發展學系碩士論文。
- 林宗賢 (2008)。國小教師激勵因素與工作投入關係之研究，中原大學教育研究所碩士論文。
- 林明輝 (2013)。職涯遲滯對工作滿意度與工作疏離感影響歷程：心理資本與知覺組織支持所扮演的角色，國立東華大學企業管理學系碩士碩士論文。
- 林冠宇 (2013)。人格特質、人際信任與工作投入關係之研究-以家長式領導為調節變項，義守大學管理學院管理碩博士論文。
- 林冠廷 (2022)。真誠領導對工作敬業與工作績效之影響—以工作負荷為調節變項，國立清華大學教育心理與諮商學系碩士論文。
- 林桂彬(2017)。目標導向及知覺組織支持對工作績效之影響-以員工訓練遷移動機為中介變數，國立高雄應用科

- 技大學企業管理學系碩士論文。
- 林慈媛(2023)。心理賦權及當責對於工作滿意度之影響-工作投入的角色，國立高雄科技大學企業管理系碩士論文。
- 林澄貴(2001)。知識管理、工程專業人員核心能力與工作績效關係之研究以中鋼公司為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 姚美雪(2024)。心理資本對於工作滿意度之影響-當責及工作投入的角色，國立高雄科技大學企業管理系碩士論文。
- 姜淳方(2019)。旅館職涯管理對員工激勵與職涯承諾影響之研究，餐旅暨觀光，16(2)，1-25。
- 張秀紋(2021)。人力資源管理措施的調節作用，探討五星級旅館員工心理資本、工作滿意度與幸福感之相關研究，輔仁大學餐旅管理學系碩士班碩士論文。
- 許士軍(1977)。工作滿足、個人特徵與組織氣候一文獻探討及實證研究，國立政治大學學報，35，13-56。
- 郭盈欣(2020)。國小教師自我犧牲、教師自我效能與工作投入關係之研究，大葉大學教育專業發展研究所未出版之碩士論文。
- 郭濠勝(2023)。知覺組織支持對保險從業人員工作績效與工作滿意度影響之研究，樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。
- 陳玉芳(2021)。影響創業意圖之因素探討-以創業熱情為中介變數，國立高雄科技大學企業管理學系碩士論文。
- 陳怡秀(2006)。「員工投入驅動因子、情感性組織承諾與個人工作績效之關聯性研究」，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 陳河順(2022)。心理資本對組織承諾之影響—以工作投入為中介變數，國立高雄科技大學管理學院企業管理高階經營管理碩士在職專班碩士論文。
- 陳冠宇(2023)。探討主管領導風格、員工工作壓力、工作投入與工作績效相關性研究-以製造業為例，開南大學商學院碩士在職專班碩士論文。
- 陳思安(2024)。工作價值觀與工作涉入對工作績效影響之研究 -以新車銷售及房仲銷售人員為例，僑光科技大學企業管理研究所碩士論文。
- 陳殷哲、許秀莉、朱惠瓊(2022)。心理資本之行為與組織層面統分析研究，管理研究學報，22，1-46
- 陳湘雲(2009)。台灣自來水公司組織變革、組織學習和工作績效關係之研究，私立亞洲大學經營管理學系碩士論文。
- 陳璽安(2012)。積極人格特質與內在動機對員工創造力的影響-外在動機和工作負荷為干擾效果，靜宜大學企業管理系碩士論文。
- 陸洛、張婷婷、黃睦芸(2011)。工作負荷與工作行為之關聯：主動性人格為調節變項，《台灣管理學刊》，第11卷，第2期，頁177-195。
- 曾玉滿(2009)。工作壓力對工作績效關係之探討--以諮商為干擾變項，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 黃秋絨(2013)。主管轉換型領導、員工工作參與及員工主動行為之相關研究-以家族企業為例，國立中正大學勞工關係學系暨研究所碩士論文。
- 黃慧萍(2024)。核心自我評價影響工作績效之歷程：以稅務人員為例，致理科技大學企業管理系服務業經營管理碩士班碩士論文。
- 黃靜文(2009)。雲林縣國民小學教師心理資本與組織公民行為關係之研究，國立嘉義大學教育研究所碩士論文。
- 黃識銘 & 范凱棠(2019)。師徒職涯功能對工作績效之影響：中介與干擾的混合影響，管理學報，36(1)，83-116。
- 楊丕暉(2022)。組織文化、工作敬業度對顧客導向與工作績效之影響—以中部某法院為例，東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文。

- 楊玉英(2024)。組織認同及前瞻性人格對於工作績效之影響-當責的角色，國立高雄科技大學企業管理系碩士論文。
- 楊君琦、黃淑芬、賴怡瑄(2019)。如何將工作壓力轉化為助力？員工建言與積極性人格的角色，人力資源管理學報，1(19)，53-72。
- 劉偉定(2022)。高職餐飲科建教合作生正向心理資本與專業承諾關係研究，朝陽科技大學休閒事業管理系碩士論文。
- 蔡仲哲(2007)。經理人教練行為，員工心理資本與員工工作效能之關聯性研究，長庚大學企業管理研究所碩士論文。
- 賴志豪(2022)。傳統產業從業人員之人格特質對工作滿意度的影響:以工作投入為中介，國立高雄科技大學工業工程管理系碩士論文。
- 羅之涵(2015)。內部服務品質、心理資本、工作滿意度關係之研究，南台科技大學國際企業研究所碩士論文。
- 鐘心淇(2007)。心理資本、薪資水準與工作努力程度關係之研究：以某跨國企業為例，國立中央大學經濟學研究所碩士論文。

二、英文部分

- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 36(2), 430-452.
- Bagozzi, R. P. (1981). Attitudes, Intentions, and Behavior: A Test of Some Key Hypotheses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(4), 607-627.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, 65(10), 1359-1378.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan. 31-35.
- Bass, B.M. (1965). *Organizational psychology*. Allyn and Bacon, 216-230.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. (1993). J. (1993): „Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance”. *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 71-98.
- Boyatzis, R. E. (1991). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Bresman, H. (2010). External learning activities and team performance: A multimethod field study. *Organization science*, 21(1), 81-96.
- Brouthers, K. D. (2002). Institutional, cultural and transaction cost influences on entry mode choice and performance. *Journal of international business studies*, 33, 203-221.
- Buss, A. H., & Finn, S. E. (1987). Classification of personality traits. *Journal of personality and social psychology*, 52(2), 432-444.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1994). Why performance Appraisal Systems Fail, *Personnel Administration*, 32-40.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679-704.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., Miller, C. J., & Fulford, D. (2009). Optimism. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 303- 311). Oxford: Oxford University Press.
- Castro, S. L., Douglas, C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R. & Frink, D. D. (2003). The effects of positive affect and gender on the influence tactics- Job performance relationship. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(1):1-18.

- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of applied psychology*, 80(4), 532.
- Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Management*, 29(3), 62-74.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of organizational Behavior*, 21(1), 63-75.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Fine, M. (1991). *Framing dropouts: Notes on the politics of an urban high school*. Suny Press.
- Flach, F. (1988). *Resilience: Discovering a new strength at times of stress*. Ballantine Books.
- Fred L. & Carolyn M. Y. & Bruce J. A. (2015). *Psychological Capital and Beyond*, Oxford University Press.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior*, 23, 133-187.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity Jr, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic inquiry*, 35(4), 815-829.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, (28), 3-34.
- Guthrie, J. P. (2001). High-involvement work practices, turnover, and productivity: Evidence from New Zealand. *Academy of management Journal*, 44(1), 180-190.
- Johnson-Crowley, N. (2004). An alternative framework for teacher preparation in nursing. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 35(1), 34-43.
- Joiner, T. A., & Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics. *International journal of educational management*, 20(6), 439-452.
- Kahn, W.A.(1990).Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.*Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kane, V. E. (1986). Process capability indices. *Journal of quality technology*, 18(1), 41-52.
- Kanungo, R.N. (1982), Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67 No. 3, pp. 341-349.
- Larson, M., and Luthans, F. 2006. Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 75-92.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of applied psychology*, 54(4), 305.
- Lin, S. H., Lu, W. C., Chen, M. Y., & Chen, L. H. (2014). Association between proactive personality and academic self-efficacy. *Current Psychology*, 33, 600-609.
- Litt, M.D. (1988),Cognitive Mediators of Stressful Experience: Self-Efficacy and Perceived Control, *Cognitive Therapy and Research*, 12(3), 241-260.

- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49(1), 24-33.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 : 541-572
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227-238.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*, 79(4), 475.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (2014). A theory of individual differences in task and contextual performance. In *Organizational citizenship behavior and contextual performance* (pp. 71-83). Psychology Press.
- Motowidlo. (2003). *Job performance*. Hoboken: NJ: Wiley.
- Murphy, K. R. (1994). Toward a broader conception of jobs and job performance: Impact of changes in the military environment on the structure, assessment, and prediction of job performance. *Personnel selection and classification*, 85-102.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (2021). Understanding and improving work performance: A comprehensive review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 386-418.
- Nafei, W. (2015). The role of psychological capital on job embeddedness and organizational cynicism: A study on menoufia university hospitals. *Journal of Management and Sustainability*, 5(1), 50-74.
- PALICH, L.E. & BAGBY, D.R. (1995). "Using Cognitive Theory To Explain Entrepreneurial Risk-Taking: Challenging Conventional Wisdom." *Journal Of Business Venturing*, 10(6):425-438.
- Parker, S. (2000). From passive to proactive motivation: The importance of flexible role orientations and role breadth self-efficacy. *Applied Psychology*, 49(3), 447-469.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of management*, 36(3), 633-662.
- Parker, S. K., & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: the role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of applied psychology*, 84(6), 925-939.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of applied psychology*, 79(2), 224.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). Managerial attitudes and performance.
- Robbins(2006). S. P., *Organizational behavior*(11th ed.). Prentice-Hall of India.
- Robbins,S.P.,& Judge,T.A.(2003). *Organizational Behavior* (10th Ed.).Upper Saddle River,NJ:Pearson Education
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of management journal*, 19(2), 213-224.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, 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.

- Schermerhorn, J. R. (1989). *Management for Productivity* (3rd ed.). New York: John Wiley and sons.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2000). *Organizational behavior*, NY, John Wiley and Sons.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44(2), 219-237.
- Seligman, M. E. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon and Schuster.
- Seligman, M. E. P., Abramson, L. Y., Semmel, A., & Von Bayer, C. (1998). *Learned optimism* new york pocket books.
- Sharma, A. (2016). Job involvement: attitudinal outcome of organizational structural factors. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(4), 17-28.
- Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations industrielles*, 65(3), 470-490.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder, & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305).
- Snyder, C. R., Sympton, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of personality and social psychology*, 70(2), 321-335.
- Snyder. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Suifan, T. S. (2016). The impact of organizational climate and psychological capital on organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Management*, 11(1), 224-230.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011-1017.
- Wallace, J. C., Johnson, P. D., Mathe, K., & Paul, J. (2011). Structural and psychological empowerment climates, performance, and the moderating role of shared felt accountability: A managerial perspective. *Journal of applied psychology*, 96(4), 840-850.
- Whiteley, P., Sy, T. & Johnson, S. K. (2012). Leaders' Conceptions of Followers: Implications for Naturally Occurring Pygmalion Affects, *The Leadership Quarterly*, 23(5), 822-834.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

附錄

親愛的朋友，您好：

萬分感謝您能於百忙之中撥冗填答此份問卷。本問卷旨在探討『心理資本及前瞻性人格對於工作績效之影響-工作投入的角色』之學術性研究，感謝您願意提供寶貴之意見，使本研究之結果更加完備。本問卷採不具名方式，您所提供之資料僅供學術研究之用，不做個別披露，並絕對嚴格保密，敬請安心填答。您的寶貴意見將是本研究成功與否的關鍵。對於您的協助，在此致上最誠摯的謝意！本研究非常感謝您的支持與協助。

敬祝 健康愉快 平安順心

國立高雄科技大學企業管理研究所

指導教授：王崇昱博士

研 究 生：高彰陽

第一部份：篩選題

1. 請問您是否在職工作者？

☐是(繼續作答)☐否(結束作答)

第二部分：請在閱讀題目後，依照直覺，在適當的☐中打「✓」

	非常 不同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	普 通	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 我會適切地完成被指派的任務。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我會完成公司所指定的工作職責。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. 我會去執行被期待完成的任務。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. 我會達成工作上所要求的績效目標。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. 我會投入於直接影響績效考核的活動。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我不會疏忽一些工作份內的事情。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. 我努力達到基本的工作要求。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. 即使沒有加班費，我都會完成今日的工作。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. 即使沒有經濟壓力，我仍然堅持工作。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. 當面對工作相關事務沒成功時，我仍然持續再接再厲。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. 我全心全力工作投入，下班盡情充分放鬆。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. 我喜歡工作帶來的成就感。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. 我相信每個人都會努力去完成他自己的目標。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. 我期待未來將會有好的事情發生。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. 我相信我可以從任何挫折中，找到解決方案。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. 我對自己的能力有自信和信心。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. 不管有多少勝算，只要我相信，就一定能夠實現。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18. 我樂於堅信自己的信念，即使可能面對他人的反對。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19. 如果我堅信某個想法，沒有任何阻礙能夠阻止我完成。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20. 我擅長於發現機會。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

第三部份：基本資料

1. 請問您的性別：

☐男 ☐女

2. 請問您的年齡：

☐ 20 歲(含)以下 ☐ 21~30 歲 ☐ 31~40 歲 ☐ 41~50 歲

☐ 51 歲以上

3. 請問您的教育程度：

☐高中/職(含)以下 ☐專科/大學 ☐研究所(含)以上

4. 請問您的每月薪資所得：

☐20,000 元(含)以下☐20,001~40,000 元☐40,001~60,000 元

☐60,001~80,000 元☐80,001 元以上

5. 請問您的現職服務年資：

☐1 年(含)以下 ☐1-3(含)年 ☐4-5(含)年 ☐6-7(含)年 ☐8 年以上

~本問卷結束，並請確認有無漏答之題項，謝謝您撥冗填答~