

# 幼兒教師的心理資本及其與工作表現的潛在關聯

## Preschool Teachers' Psychological Capital

### and It's Potential Association between Job Performance

李新民

Hsing-Ming Lee

樹德科技大學幼兒保育系副教授

Department of early childhood care and education, Shu-Te University

#### 摘要

本研究旨在探討幼兒教師心理資本的組合構面，以及幼兒教師心理資本與工作表現的潛在關聯。389 名幼兒教師接受自我效能量表、狀態希望量表、樂觀量表、韌性量表以及工作表現量表的施測。蒐集所得實證資料透過共變本位結構方程模式以及成分本位結構方程模式分析的統計處理。分析結果發現幼兒教師心理資本是一個包含自我效能、希望、樂觀、韌性聚合的構念，而且幼兒教師心理資本與工作表現有顯著正向關聯。根據研究發現，本研究對未來研究提出可行建議。

**關鍵詞：**心理資本、自我效能、希望、樂觀、韌性

#### Abstract

The main purpose of this study was to reveal the preschool teachers' composite structure of psychological capital (PsyCap), and potential association between adult preschool teachers' PsyCap and job performance. 389 preschool teachers were assessed with self-efficacy, state hope, optimism, resilience and job performance scale. The obtained data were analyzed by covariance-based structural equation modeling and component-based structural equation modeling. The results showed that structure of preschool teachers' PsyCap was composed of self-efficacy, state hope, optimism, resilience, and there was significantly potential association between adult preschool teachers' PsyCap and job performance. Based on the findings, suggestions for future studies are provided.

**Key Words:** hope, optimism, psychological capital, resilience, self-efficacy

## 壹、緒論

### 一、研究動機

在二次世界大戰之前，心理學有三個重要使命，分別是治療心理疾病，促使人類生活更有品味，滋養人類高度潛能(Seligman, Parks, & Steen, 2004)。然而，二次世界大戰之後，心理學的發展取向轉向疾病模式(disease model)，專注在人類的缺陷(deficit)、錯誤(error)之修補，心理學逐漸變調成消極心理學(pathology psychology)、受害者學(victimology)(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)。二十世紀千禧年正向心理學(positive psychology)興起之後，強調心理學的探討不能侷限在這種人性的幽暗面，而應更進一步探討人類的心理優勢(strength)與價值(virtue)(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)。正向心理學做為心理學的一個嶄新思潮，不但重新讓心理學在原有的三個使命中取得平衡，其在臨床心理學(clinical psychology)、社會心理學(social psychology)、健康心理學(health psychology)等領域也已獲得巨大的迴響，諸多學者投入相關的理論應用與實證研究(Gable & Haidt, 2005; Linley & Joseph, 2004)。在組織工作場域中，正向心理學的應用呈現兩股趨勢，其一乃是以 University of Michigan 為根據地，強調組織在遇到危機困境時，能夠提升生存能力與效能的正向組織特徵之正向組織學派(positive organizational scholarship, POS)；其二則是以 University of Nebraska-Lincoln 為根據地，強調個體的優勢以及心理能力測量、開展與有效管理，以提升工作表現(job performance)的正向組織行為學(positive organizational behavior, POB)(Luthans, 2002; 2003; Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)。正向組織學派和正向組織行為學都是正向心理學在組織場域的應用，正向組織學派從正向特質與個別差異觀點出發，著眼正向偏移(positive deviance)組織動態現象的解析，強調穩定特質變項，正向組織行為學則著重在可開放性發展(open-to-development)的類狀態變項(state-like variables)，認為組織可以透過這些類狀態變項的培育開展，來改善組織成員的工作產出(Cameron & Caza, 2004; Cameron, Dutton, & Quinn, 2003; Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2004)。正向組織行為學取鏡正向心理學，並應用在組織場域的切入點顯然比較具有「可塑性」與「發展性」。

在正向組織行為學可測量、可發展、可管理的描述性解釋架構下，Luthans, Luthans和Luthans(2004)在分析人力資本(human capital)和社會資本(social capital)等傳統的人力資源投資開發特點之後，提出了心理資本(psychological capital, PsyCap)此一符應可測量、可發展、可管理的正向組織行為學指涉之積極心理狀態。人力資本是個體經由教育或工作經驗累積的知識、技能，社會資本是個體透過工作關係建立的資源網絡，而心理資本則是超越人力資本、社會資本的一種個體內在心理資源，有系統的投資開發是可以讓這種積極心理狀態成爲一種促進競爭優勢的有利條件(仲理峰, 2007a; Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005)。畢竟，人是組織所有價值的轉換主體，而心理資本是不假外求的，其不同於人力資本、社會資本得受到高價的購買成本或者勞動力遷移影響。

根據Luthans等人(2004)、Luthans等人(2007)的理論命題，心理資本是一包含自我效能(self-efficacy)、希望(hope)、樂觀(optimism)和韌性(resilience)四個構面的組合構念(composite construct)。這些個體積極心理狀態皆是取正向心理學論述中具有理論基礎以及實證研究支持的獨特構念，不但符合積極正向、可測量可開發，且有助於工作表現的正向組織行為學解釋架構，其所架構的你是誰(who you are)心理資本也超越人力資本指陳的你所知道的(what you

know)經驗、知識、技術、觀念，社會資本指陳的你所認識的(who you know)人際關係、工作網絡、朋友情誼(Luthans & Youssef, 2004; Snyder & Lopez, 2007)。但是，這四種獨特的心理狀態該如何進行類狀態的有效測量？彼此之間是否有重疊關聯之處？其與工作表現之間的潛在關聯如何？在國內仍極度缺乏相關實證研究釐清。特別是在幼兒園此一最基層的國家人力資源建設基地中，肩負教育與照顧國家未來棟樑的幼兒教師，其在心理資本架構下的四種積極心理狀態測量模式形貌為何，彼此之間是否呈現相關，其與工作表現之間的潛在關聯又為何，凡此種種皆攸關國家人力資源管理的未來發展，實有必要加以釐清。

## 二、研究目的

循上所述，本研究以「幼兒教師的心理資本及其與工作表現的潛在關聯」為題進行實證分析，主要研究目的可以歸結為以下兩點。

- (一)釐清幼兒教師心理資本的多構面聚合。
- (二)探討幼兒教師心理資本和工作表現間的潛在關聯。

## 三、名詞解釋

茲將本研究探討問題所涉及的重要名詞加以詮釋如後：

### (一)幼兒教師

本研究所謂的幼兒教師係指服務於高雄縣市、屏東縣的公私立幼稚園教師、托兒所保育人員，其具有合格證照，且實際從事幼兒教育與照護工作。

### (二)自我效能

自我效能是一種相信自己有能力應付工作場域各種艱難挑戰的自信心，也是心理資本中表徵成功達成職場工作使命自信的積極心理狀態(Luthans et al., 2007)。本研究以 Luthans 等人(2007)心理資本問卷(PsyCap questionnaire, PCQ)中有關自我效能部分改編的自我效能量表得分，做為自我效能的操作型定義。幼兒教師在自我效能量表得分越高，表示其越有信心完成工作任務。

### (三)希望

希望是一種激勵思考(agency thinking)和路徑思考(pathways thinking)交織，以追尋既定目標的正向動機狀態，也是心理資本中表徵努力完成工作任務的積極心理狀態(Luthans et al., 2007)。本研究以研究者參考 Luthans 等人(2007)心理資本問卷中有關希望部分，以及 Snyder, Lopez, Shorey, Rand 和 Feldman(2003)成人希望量表加以改編的「狀態希望(state hope)量表」得分，做為希望的操作型定義。幼兒教師在狀態希望量表得分越高，表示其越能憑藉意志力，設法想法的完成工作任務。

### (四)樂觀

樂觀是一種面對未來抱持正面期待的信念系統，也是心理資本中表徵正面解釋工作事件的積極心理狀態(Luthans et al., 2007)。本研究以研究者參考 Luthans 等人(2007)心理資本問卷中有關樂觀部分，以及 Scheier 和 Carver(1985)生活取向測驗(Life Orientation Test)加以改編的「樂觀量表」得分，做為樂觀的操作型定義。幼兒教師在樂觀量表得分越高，表示其越能對未來事件結果進行一種積極的期待。

### (五)韌性

韌性是一種面對過去創傷事件能夠很快恢復的能力，也是心理資本中表徵正面解釋過去

事件意義的積極心理狀態(Luthans et al., 2007)。本研究以研究者參考 Luthans 等人(2007)心理資本問卷中有關韌性部分，以及 Block 和 Kremen(1996)自我韌性量表(Ego-Resiliency Scale)加以改編的「韌性量表」得分，做為韌性的操作型定義。幼兒教師在韌性量表得分越高，表示其越能對過去事件結果進行一種正面的解讀。

#### (六)工作表現

工作表現(job performance)是指組織成員依照組織目標，展現符合組織期望或是職場工作社群共同利益的行為表現(李新民、陳蜜桃，2006；Campbell, 1990)。工作表現包含角色內行為(in-role behavior)以及角色外行為(extra-role behavior)兩個反映性評量構面(李新民、陳蜜桃，2006)。因此，幼兒教師工作表現係指幼兒教師展現成功解決實務問題以符合組織期望的角色內行為，以及實踐幼兒教保工作社群共同福祉的角色外行為(李新民、陳蜜桃，2006)。本研究以受試者在李新民(2004)「工作表現量表」的得分，做為工作表現的操作型定義。工作表現量表所測量的工作表現構面有二，其一為「角色內行為表現」，其二為「角色外行為表現」。幼兒教師在工作表現量表上的得分越高，表示其工作表現越佳。

## 貳、文獻探討

### 一、心理資本的理論架構

在Luthans(2002)早期的正向組織行為學觀點中，依照可測量、可開發以及有效管理提升工作表現的標準，從正向心理學論述的議題中擷取具有理論依據與實證研究支持的自我效能、希望和韌性等三個獨立構念，強調其類狀態的人類優勢和積極心理能量，將其標誌為正向組織行為學能力。其中源自Bandura(1997)的自我效能被Luthans(2002)定位為最適配的正向組織行為能力(best fit POB capacity)，源自Snyder等人(1991)的希望被Luthans(2002)定位為最獨特的正向組織行為能力(unique POB capacity)，以Masten(2001)主張的韌性(resilience)被視為最新的正向組織行為能力(new POB capacity)。Luthans等人(2004)在自我效能、希望和韌性之外，加入Seligman(2002)的樂觀，強調自我效能、希望、樂觀和韌性這四個符合正向組織行為學可測量、可開發以及有效管理提升工作表現的積極心理狀態為正向心理資本。Luthans等人(2004)在首度提出心理資本的論述時，只強調正向心理學中帶有類特質(trait-like)的優勢美德，或正向組織學派在巨觀分析層次(macro level of analysis)時未納入的構念，並未真正提出心理資本的理論架構與明確定義。

Luthans和Youssef(2004)首先提出心理資本的描述性解釋理論架構，指出自我效能、希望、樂觀和韌性聚合成心理資本此一構念，如圖1所示。

根據圖1，Luthans和Youssef(2004)明確指出心理資本由自我效能、希望、樂觀和韌性四個構面組合而成，這些構面表徵的構念都符合獨特、可測量、可發展、影響表現等正向組織行為學的標準。自我效能又稱做信心(confidence)，源自Bandura(1997)指陳相信自己有能力去組織與執行必要的行動以實踐預定的成果之自我效能，強調個體對其運作認知資源採取行動步驟來成功達成任務自我信任程度(Stajkovic & Luthans, 1998)。希望源自Snyder等人(1991)指陳透過激勵思考(agency thinking)和路徑思考(pathways thinking)追尋既定目標的正向思考，強調個體可以依靠激勵思考的意志力(willpower)和路徑思考的實踐力(waypower)來實踐目標的積極心理狀態(Luthans, 2002)。樂觀源自Seligman(2002)對正面事件和負面事件的解釋風格，強調個體將正面事件歸因於內在(internal)、永久(stable)及普遍(pervasive)的因素，而把正面事件

歸因於外在、暫時和特定的因素(Luthans & Youssef, 2004)。韌性源自Masten(2001)指陳面對重大威脅的良好適應，此一從挫折逆境中迅速恢復的能力，強調個體堅定的接受現實、深信生命的意義、有效而理性因應各種臨時重大變化(Coutu, 2002)。Luthans等人(2007)對這些來自正向心理學的重要構念進行了統整性的積極心理發展狀態界定，主張心理資本就是付出努力完成具有挑戰性任務的信心(自我效能)，對現在與未來進行正面的歸因(樂觀)，秉持意志力在必要時透過實踐策略抵達理想標的(希望)，面對挫折能夠盡快恢復正常繼續前進取得成功(韌性)。這樣的心理資本界定彰顯了Luthans等人(2005)提出的四個共通性：其一，自我效能、希望、樂觀和韌性都是正向心理學指涉的積極心理優勢；其二，自我效能、希望、樂觀和韌性都是符合正向組織行為學標準的心理狀態；其三，自我效能、希望、樂觀和韌性都是類狀態而非類特質的個體特徵；自我效能、希望、樂觀和韌性都是可開發且與工作表現相關的心理資源。

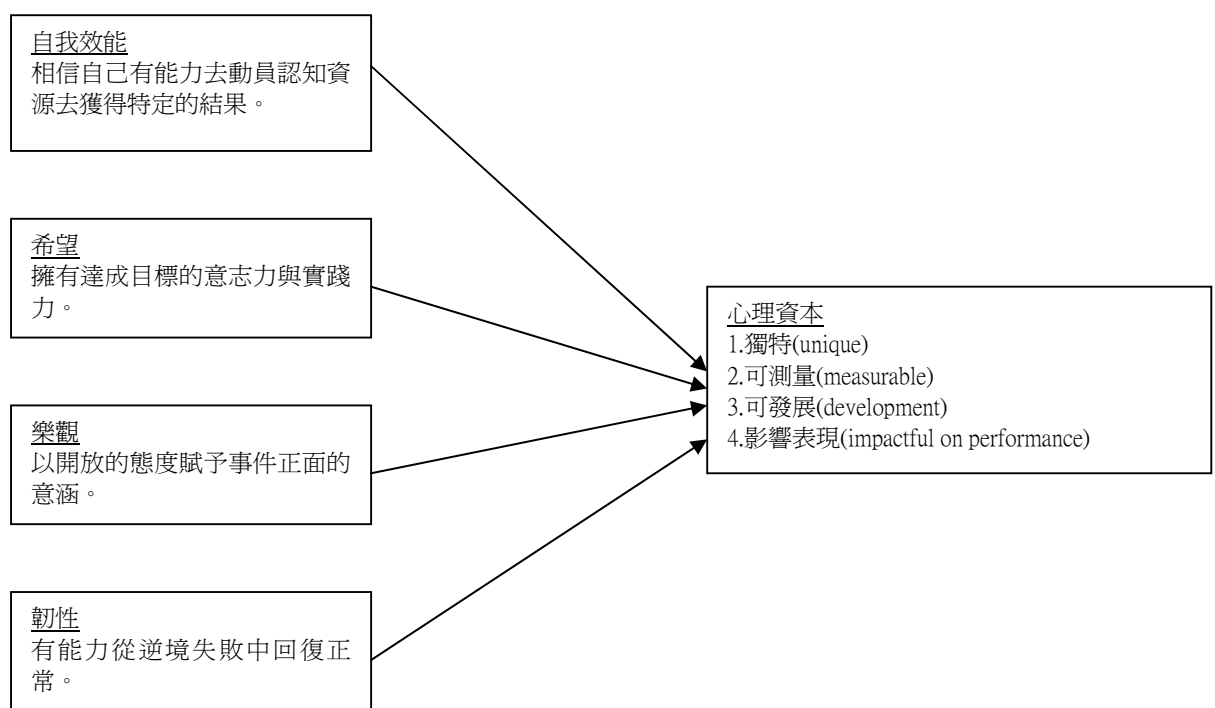


圖1 心理資本的四大構面

資料來源：Luthans和Youssef(2004)，p.152。

不過值得注意的是，這種心理資本的界定，在「名義意義」(nominal meaning)上其實是一種 Borsboom, Mellenbergh 和 Heerden(2003)的建構主義(constructivist)構念，在「經驗意義」(empirical meaning)則是一個 MacKenzie, Podsakoff 和 Jarvis(2005)所謂的構面合併(complementary dimension)聚合構念(aggregate construct)。就心理資本的四個組合構面所表徵的論述「名義意義」而言，心理資本是一個學術社群共識所建立的構念，由測量構面來加以定義，其實質內涵隨著構面的增刪而有所改變。仔細檢視這種學術社群共識建構的社會性構念，則可發現 Luthans 等人(2007)的最新心理資本界定，自我效能「聚焦在現在到未來」(present-to-future focused)，其對心理資本的貢獻在於藉由開放性態度面對挑戰，願意盡最大努力去追求成功的目標。希望「聚焦在未來」(future focused)，其對心理資本的貢獻在於透過堅強的動力和

策略性的計畫去實踐成功的目標。樂觀「聚焦在未來」，其對心理資本的貢獻在於提供負面事件的緩衝和正面事件的強化以做為追求成功的心理資源。韌性「聚焦在過去到現在」(past-to-present focused)，其對心理資本的貢獻在於賦予個體從過去不愉快經驗中快速復原與維持良好現狀的實踐成功心理能量。心理資本是由自我效能、希望、樂觀和韌性所定義，自我效能、希望、樂觀和韌性對心理資本都有獨特的貢獻。這種多構面構念(multidimensional construct)受到其構面的影響，而非由構念引導其構面的觀點，正如 Luthans 等人(2007)坦言，未來若有具備理論基礎和實證研究支持，且又符合類狀態有益工作表現標準的構念加入，則心理資本的內涵便有再度拓展的可能性。

解釋架構對應到統計分析實際操作上，心理資本乃是一種形成性測量模式(formative measurement model)，因果關係指向(direction of causality)乃是構面→構念，構面的改變導致構念的改變。在實證研究上，Luthans等人(2005)以Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak和Higgins(1996)的希望量表評量希望，Scheier和Carver(1985)生活取向測驗(Life Orientation Test)評量樂觀，Block和 Kremen (1996)自我韌性量表(Ego-Resiliency Scale)評量韌性。然後，以此三量表題目為測量變項進行二階驗證性因素分析，復又以三個量表標準化分數相加以組成心理資本的測量值。Luthans等人(2005)的評量工具選擇，其實已經對希望進行正向動機狀態的概念操作化(operationalization)，對樂觀進行積極期待的概念操作化，對韌性進行因應挫折壓力情境能力的概念操作化。這種做法已經與「聚焦在未來」的希望、「聚焦在未來」的樂觀和「聚焦在過去到現在」的韌性符應，不過卻和原始引用的Seligman(2002)解釋風格之樂觀定義不同，轉向樂觀傾向(dispositional optimism)的測量。顯然，這些構念在正向心理資本範疇中的指涉出現建構主義詮釋現象。而只選擇三個構念，進行反映性測量(reflective measurement)的驗證性因素則是忽略自我效能的貢獻，復又誤將心理資本視為希望、樂觀和韌性的共同性(commonality)。事實上，以標準分數相加的組合分數表徵心理資本，本即是將心理資本的多構面構念與希望、樂觀和韌性構面視為存在同一層次，根本不是將心理資本視為較其構面更深層次的潛在構念(latent construct)。仲理峰(2007b)的研究採取Luthans等人(2005)相同的評量工具，也進行單構面的獨自分析和標準分數加總的心理資本分析，惟獨未進行二階驗證性因素分析。顯然此一做法是比較符合構面→構念的因果關係指向。在引用他人工具之外，Luthans等人(2007)則是依照四個構念的涵義發展出24個題目的心理資本問卷(PsyCap questionnaire, PCQ)，並把四個構面表徵次級構念，組合加總指涉一個二階核心因素。這種錯解一如上述，忽略了構面→構念的因果關係正確指向。此外，檢視其題目內涵，除了樂觀的概念操作化改成樂觀傾向，自我效能的概念操作化也偏向自信心(self-confidence)。則心理資本從Luthans(2002)的正向組織行為學，過渡到Luthans和Youssef(2004)的心理資本四大構面，最終進展到Luthans等人(2007)統整性解釋，實一路都在進行學術社群的共識建構。心理資本的涵義的確受到構面表徵的次級構念之改變而改變，但是在理論建構以及實際操作的演變中，其在次級構念與題目的連結中卻始終維持傳統的反映性測量關係。簡言之，這種測量題目—構面—構念的連結就是Jarvis, Mackenzie和Podsakoff(2003)一階反映性二階形成性(reflective first-order, second-order formative)因素細列。

## 二、心理資本與工作表現的潛在關聯

依循上述心理資本四個構面的概念操作化，從語意網絡(nomological network)中去釐清心

理資本四構面與工作表現的潛在關聯。則在自我效能與工作表現的關聯部份，自我效能在工作場域中的心理資本被概念操作化為一種對工作完成的自信心，而依據Bandura(1991)的自我調節社會認知理論(social cognitive theory of self-regulation)，自我效能其實是一種信念系統(belief system)，強調個體在特定情境中成功表現可能性的自我評價，而這種自我評價透過自我調節歷程來影響行為表現。亦即，自我效能影響個體對任務的選擇，努力付出程度以及遇到困難時的堅持程度(Pajares, 1996)。「聚焦在現在到未來」的職場自我效能心理狀態，Luthans, Avey和Avolio(2006)認為一個在職場領域具有高度效能個體，也就是具備高度自信心的工作投入者，將願意努力付出追求成功的工作表現。陳建文、王滔(2007)更明白清楚的表示自我效能就是「做事」的自信心，其有別於「做人」的自尊，重點置放在完成工作任務的自信程度。換句話說，自我效能在工作場域又稱做自信心，其乃是和工作表現有高度潛在關聯的解釋變項。而在相關實證研究上，Gardner和Pierce(1998)研究發現證實自我效能與工作表現有顯著相關，Judge和Bono(2001)、Stajkovic和Luthans(1998)對過去實證研究的後設分析，更進一步發現自我效能與工作表現平均相關在低度相關至中度相關之間。

在希望與工作表現的關聯部份，希望在工作場域中的心理資本被概念操作化為一種對工作目標達成的積極動機狀態，而依據 Snyder(2002)的希望理論，希望是一種目標導向的「激勵思考」意志力，以及「路徑思考」實踐力交互而成的一種成功感。這種成功感在 Fredrickson 和 Joiner(2002)拓延一建構(broaden-and-build)的「向上螺旋」(upward spirals)中引發非特定行動傾向(nonspecific action tendencies)，促使個體展現創新的思考行為模式。因此，「聚焦在未來」的職場希望心理狀態，Larson 和 Luthans(2006)認為擁有高度希望的組織成員，在目標導向的驅策下，能夠制定實現目標的創新行動計畫，並努力說服自我去實踐目標。直接針對職場希望與工作表現的相關研究極為罕見，相近的研究中，Clairbourne (2003)研究發現希望有助於積極正向的行為產出。Peterson 和 Luthans 的實證研究發現，希望較高的領導者，其管理部門的績效較高。

在樂觀與工作表現的關聯部份，樂觀在工作場域中的心理資本被概念操作化為樂觀面對未來的積極期望狀態，而依據Scheier 和Carver(1985)以結果預期為概念基礎的樂觀傾向，樂觀者通常對未來抱持正向的期待，這種期待能夠鼓勵個體不斷努力解決當前的問題，因此帶來更好的行為結果產出(Carver & Seligman, 2005; Scheier, Carver, & Bridges, 2001)。一如上述的拓延一建構之「向上螺旋」，「聚焦在未來」的職場樂觀期望心理態度，Carr(2004)指出樂觀的員工能夠正向的解釋工作場域中的未來發展，並衍生積極的情感來開闊其思考行為模式，嘗試接受新觀念努力進行開創性表現。Luthans等人(2005)認為樂觀是一種與工作有直接關聯的心理狀態，抱持「務實」(realistic)的樂觀者，可以透過彈性的心理適應，把各種挫敗視為一種挑戰與轉機，對工作能夠保留堅定的熱忱。Peterson(2000)、Schulman(1999)、Wanberg(1997)的研究發現，都說明樂觀和工作表現有顯著正向關聯存在。

在韌性與工作表現的關聯部份，韌性在工作場域中的心理資本被概念操作化一種面對過去挫敗、創傷能夠快速復原的心理能量，依據Block和Kremen(1996)、Coutu(2002)、Masten(2001)在正向心理學領域的描述性解釋架構，韌性是一種面對不愉快的過去人生經歷，能夠快速而有效的自我調適，乃至迅速發展已超越現況的窘境。「聚焦在過去到現在」的職場韌性心理能量，Luthans等人(2005)認為高度的韌性可以幫助個體在變動不居的職場中取得創意、適應

乃至堅持的心理能量，以謀求工作表現的提升。Luthans等人(2007)認為韌性能夠幫助個體因應難題與逆境，從而在艱困中取得成功。韌性的研究集中在諮商輔導或者臨床心理學的範疇，將其納到工作場域進行實證研究是最近的趨勢，但是初步的發現證實韌性的確與工作表現有關(Youssef& Luthans, 2007)。Carson, Carson和Lanier(2001)、Marcus和Pringle(1995)的實證研究發現，具有高度韌性的職場人士，具有較佳的組織行為表現。

在心理資本與工作表現的相關部分，以希望、樂觀和韌性組合為心理資本的實證研究發現，心理資本對於工作表現有顯著潛在關聯。Jensen和Luthans(2006)的實證研究發現，企業家的希望、樂觀和韌性合併而成的心理資本與其真誠領導(authentic leadership)的表現有顯著正相關存在。仲理峰(2007b)、Luthans等人(2005)的實證研究發現，希望、樂觀和韌性合併而成的組織員工心理資本對工作表現有顯著正向關聯存在，而且合併的組合分數比原來的希望、樂觀和韌性更能預測工作表現。Luthans等人(2006)以希望、樂觀和韌性合併而成的組織成員「心理資本介入」(PsyCap Intervention, PCI)，對於組織績效帶來實質的幫助。完整包含自我效能、希望、樂觀和韌性組合的心理資本實證研究發現，心理資本對於工作表現有顯著潛在關聯。Avey, Patra 和West(2006)的實證研究發現，以自我效能、希望、樂觀和韌性合併而成的組織成員心理資本，比單一構面的自我效能、希望、樂觀和韌性更能有效預測員工的離職意願(absenteeism)，心理資本與離職意願之間存在著顯著負向關聯。Luthans, Avolio, Avey 和Norman(2007)的實證研究發現，以自我效能、希望、樂觀和韌性合併而成的組織員工心理資本，比單一構面的自我效能、希望、樂觀和韌性更能有效預測員工的工作表現以及工作滿足感。Luthans, Norman, Avolio和Avey(2008)的實證研究發現，以自我效能、希望、樂觀和韌性合併而成的組織成員心理資本，與組織成員的工作表現、工作滿意、組織承諾有顯著正向關聯存在，而且組織成員心理資本在支持性組織氣氛與積極工作產出之間扮演中介變項的角色。

總結上述的描述性解釋架構與相關研究發現，自我效能、希望、樂觀和韌性與工作表現之間存在著潛在正向關聯，而四構面合併的心理資本是否比單一構面表徵的次級構念更能有效預測工作表現，則有待實證研究釐清。

### 叁、研究方法

#### 一、研究架構

依據研究目的，在文獻探討提供的論述基礎上提出本研究架構如圖2所示。

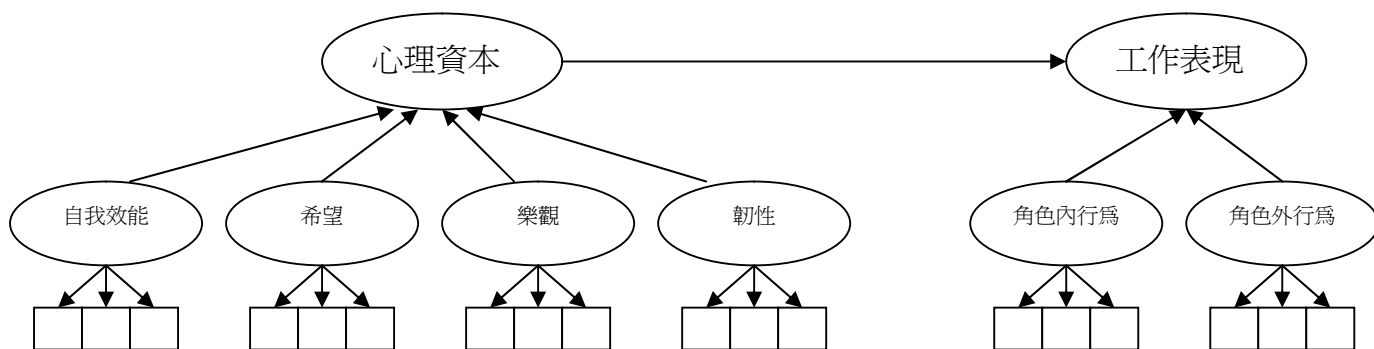


圖2 本研究架構

根據圖2，心理資本是一個包含自我效能、希望、樂觀、韌性的一階反映性二階形成性



構念，工作表現是一個包含角色內行為表現與角色外行為表現的一階反映性二階形成性構念，兩者在題目層次皆是構面表徵的次級構念(sub-construct)指向題目的反映性測量模式，在構念層次則是構面表徵的次級構念指向構念的合併模式(aggregate model)。而在結構模式部分，則是假設由自我效能、希望、樂觀、韌性兩個次級構念聚合而成的心理資本，對於角色內行為表現和角色外行為表現聚合而成的工作表現具有顯著的正向潛在關聯。

## 二、研究假設

根據上述研究目的以及研究架構，研究者提出下列假設：

- (一)幼兒教師心理資本是一多構面聚合的心理構念。
- (二)幼兒教師心理資本對工作表現有顯著的潛在關聯。

## 三、研究樣本

本研究以高雄縣、高雄市、屏東縣立案公私立幼稚園及托兒所的幼兒教師為研究對象。根據教育部統計處、內政部兒童局以及高雄縣市、屏東縣政府提供的數據，高高屏地區幼兒教師總數約為6147人，以此為本研究標的母群體(target population)。依照 Krejcie 和 Morgan(1970)的抽樣曲數值分析估計， $S = \chi^2 Np(1-p) \div [d^2(N-1) + \chi^2 p(1-p)]$ ，應抽取樣本數 364。研究者參考高雄縣、高雄市、屏東縣政府提供園所名單，採取兩階段抽樣(two-stage sampling)，先依照高高屏地區公私立幼稚園、托兒所比率抽取園所，再依照園所規模大小每一園所抽取 1 至 10 人，合計抽取樣本數 400 人，扣除拒絕接受施測、無效資料，實際研究樣本數為 389 人。正式樣本結構如表 1 所示。本研究涉及測量模式以及結構模式的考驗，而在測量模式部份以共變本位結構方程模式(covariance-based SEM)分析為主所需樣本最好在 200 人以上，至於結構模式部份以成分本位結構方程模式(components-based SEM)的部分最小平方方法(partial least squares)樣本數要求較低(霍映寶，2006)。因此，實證資料分析時隨機折半成兩樣本 n1=200 與 n2=189，分別作為共變本位與成分本位結構方程模式分析樣本。本研究正式樣本結構如表 1 所示。

表 1 本研究樣本結構

			N=389		
變項	人數	比率%	變項	人數	比率%
年齡			服務年資(年)		
(1)25 歲以下	143	36.8	(1)2 年以下	156	40.1
(2)26 至 35 歲	123	31.6	(2)3-9 年	118	30.3
(3)36 歲以上	123	31.6	(3)10 年以上	115	29.6
婚姻狀況			宗教信仰		
(1)未婚	169	43.4	(1)定期參加宗活動	98	25.2
(2)已婚無子女	67	17.2	(2)不定期參加宗教活動	245	63.0
(3)已婚有子女	153	39.3	(3)無	46	11.8
服務園所屬性			服務園所屬性		
(1)幼稚園	178	45.8	(1)公立	132	33.9
(2)托兒所	211	54.2	(2)私立	257	66.1
服務園所在地			園所收托人數		
(1)鄉	125	32.1	(1)70 人以下	183	47.0
(2)鎮	86	22.1	(2)71-150 人	105	27.0
(3)市	178	45.8	(3)151 人以上	101	26.0

## 四、研究工具

### (一)自我效能量表

本量表係研究者根據前述文獻探討，以評量幼兒教師在園所完成工作任務的自信心為目的，參考 Luthans 等人(2007)心理資本問卷加以編製完成的。量表計分方式採取 Likert 式五點

量表設計，依據「非常不同意」、「不同意」、「有點同意」、「同意」、「非常同意」分別給予 1 至 5 分。初稿完成之後，立意抽樣 10 位高雄市幼兒教師進行小規模測試，修飾遣詞用字成為預試量表。預試量表完成之後，研究者立意抽樣選取 100 名高雄地區幼兒教師擔任受試者進行預試，蒐集實證資料之後，透過主成分分析及內部一致性分析來建構量表的傳統信、效度。信、效度考驗，結果如表 2 所示。

表2 自我效能量表信效度 n=100

題目	因素負荷量	解釋變異量	Cronbach $\alpha$
A1.教保工作遇到瓶頸，我相信自己有能力克服。	.748	55.808%	.886
A2.遇到前所未有的教學難題，我相信自己有辦法因應。	.737		
A3.我相信自己有辦法處理園所突發事故。	.705		
A4.我相信自己有辦法完成園所交辦的任務。	.826		
A5.面對園所工作環境限制，我相信自己有能力克服。	.761		
A6.我對自己的教育照顧工作能力充滿自信心。	.736		
A7.我有把握可以成爲一個優秀的學前教育人員。	.718		
A8.我相信自己有能力彈性調整教學以因應幼兒的特殊需求。	.740		

### (二)狀態希望量表

本量表係研究者根據前述文獻探討，以評量幼兒教師在園所實踐既定目標的正向動機狀態爲目的，參考 Luthans 等人(2007)心理資本問卷以及 Snyder 等人(2003)成人希望量表加以編製完成的。量表計分方式與自我效能量表相同。初稿完成之後，立意抽樣 10 位高雄市幼兒教師進行小規模測試，修飾遣詞用字成爲預試量表。預試量表完成之後，研究者立意抽樣選取 100 名高雄地區幼兒教師擔任受試者進行預試，蒐集實證資料之後，透過主成分分析及內部一致性分析來建構量表的傳統信、效度。信、效度考驗，結果如表 3 所示。

表3 狀態希望量表信效度 n=100

題目	因素負荷量	解釋變異量	Cronbach $\alpha$
B1.我會嘗試運用各種創意的辦法來營造快樂的學習情境。	.912	83.181%	.971
B2.我會安排各種生動活潑的幼兒學習活動流程。	.905		
B3.我會創造各種實用的對策來進行幼兒健康管理。	.905		
B4.我會設想各種創意的作法來培養幼兒的良好習慣。	.874		
B5.我會想盡各種辦法來與不同個性的老師進行協同教學。	.928		
B6.我會構想許多有趣的點子來促進親師溝通。	.895		
B7.我會激勵自己以源源不斷的教育愛投入幼兒學習活動。	.935		
B8.我會以堅毅不拔的心志面對瑣碎的幼兒生活常規訓練。	.940		

### (三)樂觀量表

本量表係研究者根據前述文獻探討，以評量幼兒教師正面期待未來工作場域的信念爲目的，參考 Luthans 等人(2007)心理資本問卷以及 Scheier 和 Carver(1985)生活取向測驗加以編製完成的。量表計分方式與自我效能量表相同。初稿完成之後，立意抽樣 10 位高雄市幼兒教師進行小規模測試，修飾遣詞用字成爲預試量表。預試量表完成之後，研究者立意抽樣選取 100 名高雄地區幼兒教師擔任受試者進行預試，蒐集實證資料之後，透過主成分分析及內部一致性分析來建構量表的傳統信、效度。信、效度考驗，結果如表 4 所示。

表4 樂觀量表信效度 N=100

題目	因素負荷量	解釋變異量	Cronbach $\alpha$
C1.我對園所未來的發展充滿期待。	.871	75.819%	.954
C2.我期待自己在未來的教學工作上表現越來越好。	.889		
C3.我對未來的幼兒教保工作挑戰充滿期待。	.860		
C4.我期許自己在未來的幼兒照顧上表現越來越好。	.897		
C5.即使園所的發展充滿不確定性，我也是樂觀以對。	.866		

C6.我期待自己在未來的幼兒照顧工作上表現越來越好。	.872
C7.預期對我不利的工作瑣事，最後都會逢凶化吉。	.868
C8.我預期自己的教學工作理想會逐一實現。	.842

#### (四)韌性量表

本量表係研究者根據前述文獻探討，以評量幼兒教師面對創傷事件快速復原的能力為目的，參考 Luthans 等人(2007)心理資本問卷以及 Block 和 Kremen(1996)自我韌性量表加以編製完成的。量表計分方式與自我效能量表相同。初稿完成之後，立意抽樣 10 位高雄市幼兒教師進行小規模測試，修飾遣詞用字成為預試量表。預試量表完成之後，研究者立意抽樣選取 100 名高雄地區幼兒教師擔任受試者進行預試，蒐集實證資料之後，透過主成分分析及內部一致性分析來建構量表的傳統信、效度。信、效度考驗，結果如表 5 所示。

表5 韌性量表信效度 N=100

題目	因素負荷量	解釋變異量	Cronbach $\alpha$
D1.我能夠快速在園所衝擊事件中穩住陣腳，恢復鎮定。	.923	81.392%	.967
D2.我被園所突發事故驚嚇後，很快就能回過神來。	.900		
D3.我能夠在園所受到打擊之後，可以立刻恢復正常。	.905		
D4.我在園所受到威脅之後，可以快速回復平靜。	.836		
D5.遇到家長指責時，我會馬上激勵自己從失敗中掘取經驗。	.931		
D6.工作好友遭受悲慘經驗，我會馬上排除可能的負面影響。	.826		
D7.當自己涉及園所的人事糾紛時，我總是即刻冷靜的回應。	.944		
D8.即使遭遇嚴重的工作挫敗，我也不會輕易退卻。	.943		

#### (五)工作表現量表

本量表係李新民(2004)發展的幼兒教師職場工作績效評量工具，包含22個評分項目，評分的填答方式採取上述Likert五點量表設計。22個評分項目分屬「角色內行為表現」以及「角色外行為表現」兩個分量表。李新民(2004)探索性因素分析顯示兩個分量表的解釋變異量分別是34.33%、25.71%，內部一致性分析顯示Cronbach's  $\alpha$ 係數分別.94、.89。

#### (六)社會期許量表以及整體性反映性評量指標

為了排除社會期許的影響效應，本研究改編林邦傑、翁淑緣(1986)的讚許性分量表成為社會期許量表，計分方式採取上述Likert五點量表設計。同時為了促使共變本位結構方程式分析得以應用在一階反映性、二階形成性構念的測量模式分析，依照Diamantopoulos和Siguaw(2006)的建議，提出高級構念的整體性評量題目作為反映性指標，其計分方式與社會期許量表相同，這些反映性評量指標詳如附錄。

## 五、實施程序

### (一)組織主題專家團隊

研究者邀請熟悉幼兒教師生態，且又對正向心理學有一定程度理解的在職碩士班研究生5人組織主題專家(subject matter expertises, SMEs)團隊，協助研究者進行量表設計以及抽樣、施測的工作。這5人除了就讀研究所，具備正向心理學知識之外，同時有2人具備幼稚園輔導方案實務專家資格，另外3人為具有合格教師證的資深幼教師。

### (二)發展研究工具

自我效能、狀態希望、樂觀、韌性量表之發展一如上述。其中在依據理論參考相關評量工具編擬初稿題目過程中，依照 Diamantopoulos 和 Siguaw(2006)的反映性測量之題目發展策略，提醒主題專家根據理論來編擬題目，而非編擬題目來聚合出構念的涵義。

### (三)抽樣過程

預試樣本以及正式樣本之抽樣，在主題專家引薦下由研究者親自拜訪 5 位幼兒教保社群公私部門相關人士協助抽樣。接著在民間幼教相關協會的協助下抽取 77 所公私立幼稚園、托兒所，然後隨機抽取園所幼兒教師進行施測。而為了避免 Podsakoff, Mackenzie, Lee 和 Podsakoff(2003)所謂的共同方法變異(common method variance)，在實際施測時採取所謂的心理隔離法，對受試者說明不同的量表施測都是個別獨立的研究。

#### (四)施測過程

研究者聯絡被取樣幼稚園、托兒所適當的施測時間之後，由研究者與主題專家對取樣的幼兒教師進行施測。

#### (五)資料分析

##### 1.積差相關分析

將自我效能、狀態希望、樂觀、韌性量表題目分數，透過Straub, Boudreau和Gefen(2004)提出的改良式的多重特質多重方法(multi-trait multi-method, MTMM)分析，透過題目與構念加權分數的相關來釐清聚斂與區辨效度。

##### 2.共變本位結構方程模式

透過 LISREL for Window 統計軟體，進行以下的共變本位結構方程模式統計分析：

###### (1)驗證性因素分析

採用 Rhodes, Plotnikoff 和 Spence(2004)的建議，首先透過驗證性因素分析，以構面為次級構念進行測量題目的單面向(unidimensionality)考驗。同時在驗證性因素分析時，依據 Podsakoff 等人(2003)建議，納入社會期許因素，將其視為潛在方法因素。無論如何，在納入社會期許方法因素的單構面驗證性因素分析中，同時進行模式適配度評鑑。

###### (2)多重指標多重原因分析

依照Diamantopoulos和Siguaaw(2006)的建議，透過多重指標多重原因(multiple indicators and multiple causes, MIMIC)分析模式，來考驗心理資本由自我效能、希望、樂觀、韌性聚合而成的合併模式是否能夠契合觀察資料。

##### 3.成分本位結構方程模式

透過 Visual PLS 1.04 統計軟體，進行以下的成分本位結構方程模式統計分析：

###### (1)多構面的分析

透過部分最小平方方法分析這種可以同時處理兩個形成性指標測量的最大化預測能力分析模式，來進行自我效能、樂觀、希望、韌性聚合成心理資本與工作表現潛在關聯的統合分析。

###### (2)組合模式分析

為了瞭解自我效能、樂觀、希望、韌性聚合成心理資本與心理資本加總的組合模式的解釋預測量差異，進一步將自我效能、樂觀、希望、韌性加總成組合的心理資本，透過部分最小平方方法分析進行預測工作表現的成分本位結構方程模式統計分析。

## 肆、結果與討論

### 一、自我效能、狀態希望、樂觀、韌性量表題目與測量構念的相關

根據Straub等人(2004)的建議，以部分最小平方法估算的加權值，做為量表分數線性加總的依據，以表徵測量構面，然後再透過積差相關分析來釐清各量表題目與自己所屬構念的關聯，分析結果如表6所示。

表6 測量題目與測量構念的關聯 N=389

量表題目	自我效能	希望	樂觀	韌性
A1.教保工作遇到瓶頸，我相信自己有能力克服。	.753	.378	.376	.301
A2.遇到前所未有的教學難題，我相信自己有辦法因應。	.728	.390	.261	.315
A3.我相信自己有辦法處理園所突發事故。	.703	.368	.332	.302
A4.我相信自己有辦法完成園所交辦的任務。	.832	.365	.325	.394
A5.面對園所工作環境限制，我相信自己有能力克服。	.757	.313	.303	.387
A6.我對自己的教育照顧工作能力充滿自信心。	.732	.317	.330	.312
A7.我有把握可以成爲一個優秀的學前教育人員。	.718	.334	.235	.268
A8.我相信自己有能力彈性調整教學以因應幼兒的特殊需求。	.745	.361	.323	.277
B1.我會嘗試運用各種創意的方法來營造快樂的學習情境。	.365	.912	.390	.370
B2.我會安排各種生動活潑的幼兒學習活動流程。	.373	.905	.308	.380
B3.我會創造各種實用的對策來進行幼兒健康管理。	.369	.904	.304	.317
B4.我會設想各種創意的作法來培養幼兒的良好習慣。	.305	.875	.319	.337
B5.我會想盡各種辦法來與不同個性的老師進行協同教學。	.370	.928	.333	.347
B6.我會構想許多有趣的點子來促進親師溝通。	.320	.895	.300	.363
B7.我會激勵自己以源源不斷的教育愛投入幼兒學習活動。	.376	.935	.319	.305
B8.我會以堅毅不拔的心志面對瑣碎的幼兒生活常規訓練。	.382	.940	.393	.311
C1.我對園所未來的發展充滿期待。	.358	.384	.872	.301
C2.我期待自己在未來的教學工作上表現越來越好。	.386	.385	.888	.358
C3.我對未來的幼兒教保工作挑戰充滿期待。	.370	.312	.861	.348
C4.我期許自己在未來的幼兒照顧上表現越來越好。	.347	.342	.897	.354
C5.即使園所的發展充滿不確定性，我也是樂觀以對。	.309	.319	.867	.378
C6.我期待自己在未來的幼兒照顧工作上表現越來越好。	.348	.377	.871	.354
C7.預期對我不利的工作瑣事，最後都會逢凶化吉。	.398	.399	.868	.303
C8.我預期自己的教學工作理想會逐一實現。	.324	.295	.840	.384
D1.我能夠快速在園所衝擊事件中穩住陣腳，恢復鎮定。	.348	.334	.304	.922
D2.我被園所突發事故驚嚇後，很快就能回過神來。	.332	.319	.352	.901
D3.我能夠在園所受到打擊之後，可以立刻恢復正常。	.360	.334	.304	.904
D4.我在園所受到威脅之後，可以快速回復平靜。	.392	.338	.361	.840
D5.遇到家長指責時，我會馬上激勵自己從失敗中掘取經驗。	.384	.378	.343	.930
D6.工作好友遭受悲慘經驗，我會馬上排除可能的負面影響。	.372	.381	.364	.830
D7.當自己涉及園所的人事糾紛時，我總是即刻冷靜的回應。	.399	.352	.330	.942
D8.即使遭遇嚴重的工作挫敗，我也不會輕易退卻。	.304	.353	.330	.941

註：根據部分最小平方法分析結果，自我效能=.790×A1+.864×A2+.852×A3+.739×A4+.869×A5+.866×A6+.812×A7+.826×A8。希望=.853×B1+.775×B2+.766×B3+.725×B4+.923×B5+.694×B6+.918×B7+.928×B8。樂觀=.733×C1+.697×C2+.638×C3+.720×C4+.531×C5+.683×C6+.618×C7+.670×C8。韌性=.653×D1+.755×D2+.741×D3+.757×D4+.747×D5+.731×D6+.741×D7+.710×D8。

根據表6，本研究所發展的量表題目，都與其所屬測量構面有高度關聯存在，相關都在.7以上，而跨構面的相關則在.4以下，可見測量題目具有一定程度的聚斂效度與區辨效度。

## 二、自我效能、狀態希望、樂觀、韌性單一構面檢定

根據文獻探討，就題目層次而言，自我效能、希望、樂觀、韌性單一構面的傳統反映性測量，有必要進行低階測量模式考驗，來簡化複雜的高階合併模式考驗。同時，本研究在實際施測時已透過心理隔離法，避免共同方法變異的偏差，在此更進一步考量社會期許對題目

的可能污染。以n1=200樣本逐一進行自我效能、狀態希望、樂觀、韌性單一構面檢定結果如圖3所示，模式適配度檢驗如表7所示。

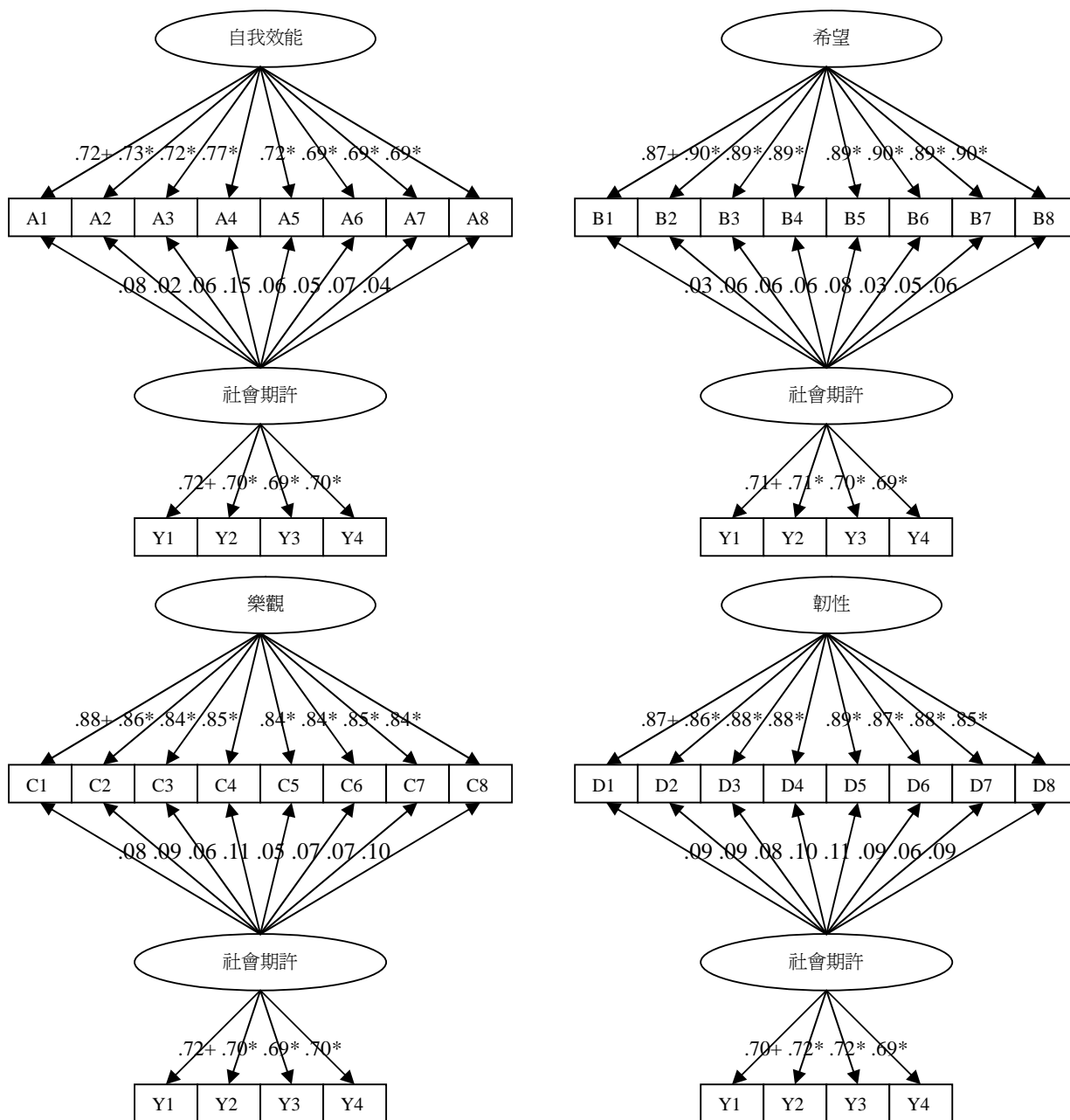


圖 3 自我效能、狀態希望、樂觀、韌性單一構面因素分析路徑圖(標準化解)

註：Y1 至 Y4 代表社會期許量表題目。+ 參照指標 \* $p < .05$

表7 自我效能、希望、樂觀、韌性單構面分析模式適配度指標

模式	$\chi^2$	$p$	$df$	RMSEA	GFI	AGFI	NFI
自我效能	51.553	.266	46	.025	.959	.930	.971
希望	43.655	.571	46	.000	.965	.940	.988
樂觀	51.070	.281	46	.024	.959	.930	.984
韌性	46.095	.527	46	.000	.964	.939	.987

根據表 7，將心理資本四個次級構念自我效能、希望、樂觀、韌性視為獨立單一構面，結合社會期許因素的分析模式，各項適配度指標評鑑，都達到理想門檻值，模式品質尚在可

接受範圍之內。檢視圖 3，則可以發現，社會期許因素對各個题目的影響係數都在.20 以下，在社會期許因素平均每題解釋變異量分別只有.569%、.314%、.636%、.806%前提下，自我效能、希望、樂觀、韌性出現構念效度污染可能性不大。而估算自我效能、希望、樂觀、韌性四個次級構念的組合信度分別為.894、.969、.954、.962，平均變異抽取分別為.514、.794、.723、.726。估算結果顯示自陳量表四組測量題目已然具有測量自我效能、希望、樂觀、韌性四個次級潛在構念的理想信度，測量變項被潛在變項解釋到變異量，比被測量誤差解釋到變異量還高，單一構面次級構念的假設測量模式效度良好。在每個潛在變項都具有良好的操作型測量定義之信度與效度前提下，已可以採用 Diamantopoulos 和 Winklhofer (2001)的建議，將自我效能、希望、樂觀、韌性以構面組合分數(composite score)表徵整體指標變項(overall index variable)，透過組合分數來減化模式複雜度，進而進行後續的分析論證。

### 三、心理資本多重指標多重原因分析模式考驗

在單一構面測量模式可以確立的基礎下，為了避免模式過度複雜，以題目合併策略(item parceling strategies)的數學加成來彰顯次級構念(構面)視為個別题目的共同性。然後以構面為分析單位，進一步效法 Diamantopoulos 和 Siguaw (2006)處理形成性指標和反映性指標的多重指標多重原因分析模式，來分析心理資本由自我效能、希望、樂觀、韌性聚合而成的合併模式是否能夠契合觀察資料。然而，Diamantopoulos 和 Siguaw (2006)的處理模式聚焦在題目→構念分析層次，其中並無次級構念的構面層次存在其中。為了避免形成性指標(原因指標)出現有關聯，混淆獨特貢獻的現象，特定參照 Joreskog 和 Sorbom(1999)以及 Rhodes 等人(2004)的建議，以  $1-\alpha$  乘以觀察變項變異量來設定單一指標的誤差項，並將自我效能、希望、樂觀、韌性四個原因指標的關聯設定為 0，以  $n1=200$  樣本進行自我效能、希望、樂觀、韌性聚合心理資本多重指標多重原因分析模式考驗，分析結果如圖 4 所示，模式評鑑結果如表 8 所示。

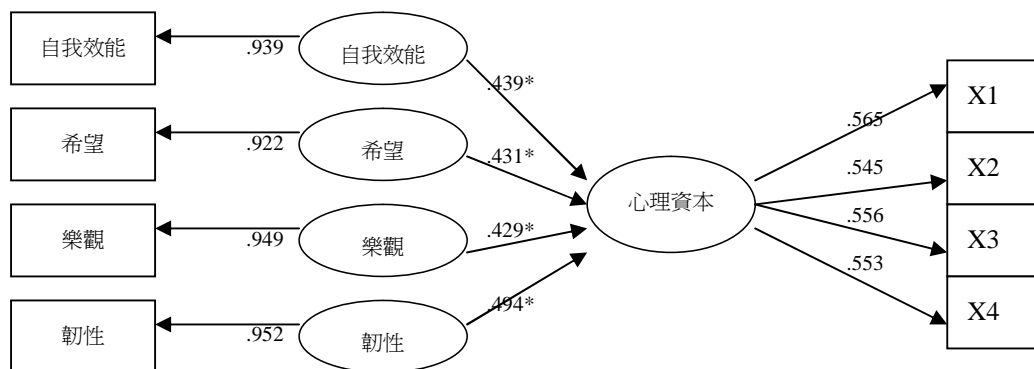


圖 4 心理資本 MIMIC 分析模式(標準化解)  
註：X1至X4為反映性指標，題目詳如附錄。 \* $p < .05$

表8 心理資本MIMIC分析模式適配度指標

模式	$\chi^2$	$p$	$df$	RMSEA	GFI	AGFI	NFI
虛假模式	294.306	----	28	----	----	----	----
假設模式	20.916	.402	20	.015	.974	.954	.937

根據表 8，以自我效能、希望、樂觀、韌性聚合而成的心理資本合併模式，其在各項評鑑指標皆已達理想門檻水準。顯示心理資本合併模式獲得觀察資料的支持。檢視圖 4，自我

效能、希望、樂觀、韌性對心理資本的路徑係數分別為.439、.431、.429、.494，皆已達顯著水準。亦即，自我效能、希望、樂觀、韌性對心理資本皆有其獨特貢獻量。此一研究發現和 Luthans 等人(2005)以二階驗證性因素分析，所採用的一階反映性二階形成性(reflective first-order, second-order formative)因素細列不同，更能彰顯心理資本理論論述的由具備獨特、可測量、可發展、影響表現的積極心理狀態組合而成之解釋架構，符應先前 Borsboom 等人(2003)有關社會建構的構念之定位。同時也更加能夠彰顯 Luthans 等人(2007)把四個構面表徵次級構念，組合加總指涉一個核心構念的正當性，讓心理資本成爲一個自我效能、希望、樂觀、韌性線性加總的組合構念。不過這種 Anderson 和 Gerbing(1988)以及 Gefen, Straub 和 Boudreau(2000)主張的共變本位結構方程模式之理論架構檢驗，比較適合理論假設模式考驗，路徑係數其實帶有權重值的涵義，爲了避免解釋性困惑(interpretational confounding)，在顯著性之外不宜就數值大小過度解讀。

#### 四、心理資本與工作表現的潛在關聯

依照 Bollen(1989)的二階段法則，在心理資本爲聚合構念的測量模式可以獲得實證資料的支持之後，以 n2=189 樣本來考驗心理資本與工作表現潛在關聯的結構模式分析。基本的積差相關與描述統計如表 9 所示。

表9 心理資本構面與工作表現構面的相關 n2=189

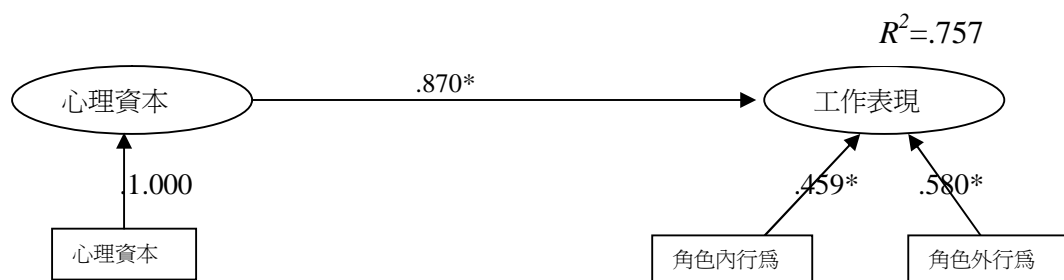
	平均數	標準差	自我效能	希望	樂觀	韌性	角色內	角色外
自我效能	24.695	5.314	1.000					
希望	23.247	9.935	.523*	1.000				
樂觀	21.469	8.535	.371*	.418*	1.000			
韌性	24.403	9.591	.428*	.445*	.413*	1.000		
角色內	33.078	8.489	.531*	.593*	.584*	.771*	1.000	
角色外	32.668	7.005	.619*	.657*	.534*	.740*	.849*	1.000

\*p < .05

此一分析結果和 Judge 和 Bono(2001)、Stajkovic 和 Luthans(1998)的後設分析一致，自我效能和工作表現的相關在.5 以上。符應 Clairbourne(2003)的研究發現，希望和工作表現的相關在.5 以上。契合 Peterson(2000)、Schulman(1999)、Wanberg(1997)的研究發現，樂觀和工作表現的相關在.5 以上。符合 Carson 等人(2001)、Marcus 和 Pringle(1995)的研究發現，韌性和工作表現的相關在.7 以上。

在細部分析之後，進一步以上述的構面組合分數爲次級構念表徵，實施成分本位結構方程模式統計分析如圖 5 所示。

組合模式





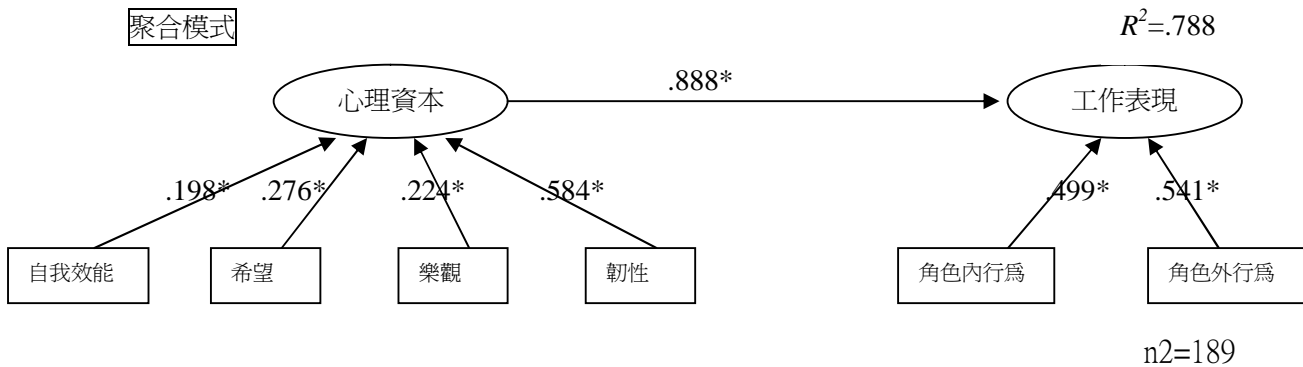


圖5 心理資本與工作表現的潛在關聯 \* $p < .05$

根據圖5，不論是以一個加總的總分為解釋變項的組合模式之「心理資本與工作表現的潛在關聯分析」，還是由四個構面聚合成心理資本的聚合模式之「心理資本與工作表現的潛在關聯分析」，路徑係數都在.8以上，達顯著水準，解釋變異量都在70%以上。可見，心理資本的確對工作表現有顯著的正向關聯。然而，仔細比較 $R^2$ 的解釋變異量，並未出現仲理峰(2007b)、Avey等人(2006)、Luthans等人(2005)所謂加總的組合分數比單一構面分數更有預測力的現象。這是否意味著心理資本尚有其他有待納入的構念，亦或自我效能、希望、樂觀、韌性之獨特貢獻若以直接加總的方式處理，反而可能不容易彰顯，仍有待未來研究去加以釐清。依據聚合模式來細部計算，自我效能對工作表現的解釋預測量為 $.198 \times .888 = .176$ ，希望對工作表現的解釋預測量為 $.276 \times .888 = .245$ ，樂觀對工作表現的解釋預測量為 $.224 \times .888 = .199$ ，韌性對工作表現的解釋預測量為 $.584 \times .888 = .519$ 。這四個數值就是以單一構面獨自預測工作表現的路徑係數，由路徑係數估算解釋變異量，韌性此一構面對工作表現的解釋量最大，希望構面次之，樂觀和自我效能較差。為何如此，仍有待後續研究去釐清。無論如何，心理資本的研究才剛剛起步階段。華人組織脈絡下的心理資本是否還有其他構成要素存在，心理資本的可管理性與開發性又該透過何種實際的組織操作來加以提升，仍是有待深度思索的研究課題。

## 伍、結論與建議

總結上述，研究者意圖回應心理資本的描述性解釋架構，以符應理論建構的聚合構念來探析心理資本的測量模式及其與工作表現的潛在關聯。然本研究只是心理資本與工作表現在國內幼兒教師社群的初步探索，仍有諸多努力空間有待未來研究去做更深一層的理解。謹根據研究發現，扼要提出本研究結論，同時深度反省本研究的啟示，檢討研究限制提出相關建議如後。

### 一、結論

(一)心理資本是由自我效能、希望、樂觀、韌性聚合而成的個體積極心理狀態

根據題目層次的單構面分析，確立題目與構面之間的反映性測量連結適當。進一步以構面組合分數表徵次級構念，進行自我效能、希望、樂觀、韌性聚合為心理資本的多重指標多重原因分析。分析結果顯示觀察資料支持這一個假設的測量模式之成立，意味著心理資本是由自我效能、希望、樂觀、韌性聚合而成的個體積極心理狀態，這四個構面之間存在著可以

線性加總為心理資本的關係。過去將心理資本解釋為自我效能、希望、樂觀、韌性的組合，卻又將心理資本視為共同性的潛在構念實際操作化顯然有理論關係與統計關係不符之困惑。本研究發現可以說明語意網絡涉及的理論命題，已可在經驗檢證中獲得初步的實證支持。

## (二)心理資本與工作表現有顯著的正向潛在關聯

在測量模式成立的基礎下，本研究進一步實施成分本位的結構方程模式分析，來解析結構模式的路徑係數與解釋變異量。統計分析發現心理資本與工作表現間有顯著的路徑係數，解釋變異量在70%以上，而且四構面聚合的解釋變異量並不比四構面加總的組合的解釋變異量低。顯然，自我效能、希望、樂觀、韌性各有其獨特的貢獻，其中又以韌性此一「聚焦在過去到現在」的心理狀態對工作表現的解釋量最大，「聚焦在未來」的希望此一正向動機狀態次之。

## 二、建議

### (一)重視幼兒教師的心理資本

心理資本是超出人力資本與社會資本之外的重要心理資源，而本研究發現心理資本是由自我效能、希望、樂觀、韌性聚合而成的個體積極心理狀態，並對幼兒教師的工作表現有顯著的高解釋量。因此，幼兒園所、政府督導單位乃至幼兒教師培育機構必須正視心理資本的重要性，可以考慮在現有的幼兒教師研習進修內容、幼兒教師培育課程內涵中，適度的融入有關自我效能、希望、樂觀、韌性等心理資本的學習材料。

### (二)進行可行的心理資本介入方案以提升幼兒教師工作表現

一如上述，有關心理資本的實證分析在國內幼兒教師族群仍是初步的嘗試，本研究雖然發現自我效能、希望、樂觀、韌性聚合的心理資本有助於工作表現的提升，然合乎國情、適合幼兒教保社群生態的心理資本介入方案，仍需要更進一步的研發以嘉惠幼兒教師。畢竟，幼兒教保工作不是以金錢利益為工作績效的衡量指標，其乃教育與照顧國家未來主人翁的關鍵樞紐人物，提出有利於此種共同福祉的幼兒教師心理資本介入方案，乃是幼兒教師培育機構必要的重大工作。

### (三)未來研究建議

#### 1.進行其他樣本的交叉考驗

本研究的初步發現是否能在其他樣本的複核效度考驗中獲得交叉驗證的憑據，可在未來研究中嘗試進行。畢竟，本研究鎖定的幼兒教師族群其工作生態不但迥異於營利導向的一般企業組織，其組成份子與組織氣氛也不同於其他教育層級的教師。未來研究若欲強調研究結果的推論廣度，實可進行跨樣本的交叉考驗。

#### 2.進行跨時間的縱貫研究

心理資本指涉一種積極的心理狀態，不是類特質的相對固定傾向，為了解時間效應對於自我效能、希望、樂觀、韌性聚合的心理資本之可能影響，未來研究可以考慮進行跨時間的成長模式分析，或是在加入心理資本介入方案之後，進行跨時間的縱貫研究，以提出更具建設性的寶貴資訊。

#### 3.探討可能影響心理資本的前因變項

過去的論述與實證研究都聚焦在心理資本對工作產出的相關研究，本研究著眼於論述和

實證為基礎的理論命題考驗，並未觸及可能影響心理資本的前因變項。為了更加建設性的理解可以提升心理資本的潛在因素，未來研究可以從更廣泛的正向組織學派去汲取可行的描述解釋架構，提出可能影響心理資本的前置因素，加以實證解析，以提供更有意義的心理資本提升方向。

#### 4.嘗試其他可行的結構模式分析策略

為了避免解釋性困惑，考量適切的結構方程模式用途，本研究以成份本位結構方程模式為結構模式的分析工具。然此種分析技術，比較無法透過各種設限的替代模式之比較，來釐清有何更契合觀察資料的假設模式存在。當然這與本研究以兩個形成性的聚合構念為分析變項之限制有關，未來研究若能提出更多反映性測量的前因變項，或是反映性測量的後果變項，將可適用共變本位結構方程模式來進行模式比較分析，以提供更豐富的寶貴資訊。

#### 參考文獻

- 李新民(2004)。幼師教師實用智能與工作表現之相關研究。高雄：復文。
- 李新民、陳蜜桃(2006)。實用智能、緣分信念與心理健康、工作表現之相關：以幼師教師為例。中華心理學刊，48(2)，183-202。
- 仲理峰(2007a)。心理資本研究評述與展望。心理科學進展，15(3)，482-487。
- 仲理峰(2007b)。心理資本對員工的工作績效、組織承諾及組織公民行為的影響。心理學報，39(2)，328-334。
- 陳建文、王滔(2007)。自尊與自我效能關係的辨析。心理科學進展，15(4)，624-630。
- 霍映寶(2006)。LISREL與PLS路徑建模原理分析與比較。統計與決策，10，19-21。
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Avey, J. B., Paterson, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 349-61.
- Bollen, K. A., (1989). *Structural equation modeling with latent variables*. New York: John Wiley.
- Borsboom, D., Mellenbergh, G. J., & Heerden, J. V. (2003). The theoretical status of latent variables. *Psychological Review*, 110(2), 203-219.
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 1-9.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E., & Quinn, R.E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*(pp. 3-13). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology, In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.687-732.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York: Routledge.
- Carson, P., Carson, K. D., & Lanier, P. (2001). The stainless steel career: An examination of workplace resilience. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 6, 3-13.
- Carver, C. S., & Seligman, M. (2005). Optimism. In C.R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-241). Oxford, UK: Oxford

- University.
- Clairbourne, C. (2003). Hope in the workplace. *Creative Nursing, 1*, 4-6.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review, 80*, 46-55.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2006). Formative versus reflective indicators in organizational measure development: A comparison and empirical illustration. *British Journal of Management, 17*(4), 263–282.
- Diamantopoulos, A., & Winklhofer, H. M. (2001). Index construction with formative indicators: An alternative to scale development. *Journal of Marketing Research, 38*(5), 269–277.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science, 13*, 172-175.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology, 9*, 103-110.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. *Group and Organization Management, 23*, 48-70.
- Gefen, D., Straub, D.W., & Boudreau, M. C. (2000). Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice. *Communications of the AIS, 4* (7), 1-79.
- Jarvis, C.B., Mackenzie, S.B., & Podsakoff, P.M. (2003). A critical review of construct indicators and measurement model misspecification in marketing and consumer research. *Journal of Consumer Research, 30*, 199-218.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Management Issues, 18*, 254-273.
- Jöreskog, K.G., & Sörbom, D. (1999). *LISREL 8: User's reference guide*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International .
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 80–92.
- Krejcie, R.V., & Morgan, P. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607-610.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*, 45-62.
- Linley, P. A., & Joseph, S. (Eds.). (2004). *Positive psychology in practice*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Luthans, F. (2002). Invited essay on the need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 695–706.
- Luthans, F. (2003). Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development and motivation. In R.M. Steers, L.W. Porter, & G.A. Bigley (Eds.), *Motivation and leadership at work* (pp. 178–195). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Avolio, B. J. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1*, 247-269.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 41*(1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., & Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29*(2), 219-238.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143–160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Jarvis, C. B. (2005). The problem of management model misspecification in behavioral and organizational research and some recommendation solutions. *Journal of Applied Psychology*, 90, 710-730.
- Marcus, S. H., & Pringle, A. (1995). What new competencies are needed in a changing environment. *The Human Resources Professional*, 8(3), 19-24.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227–239.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic setting. *Review of Educational Research*, 66(4), 543-545.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44–55.
- Peterson, S., & Luthans, F. (2002). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organizational Development Journal*, 24, 26-31.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Rhodes, R., Plotnikoff, R., & Spence, J. (2004). Creating parsimony at the expense of precision? Conceptual and applied issues of aggregating belief-based constructs in physical activity. *Health Education Research*, 19(4), 392-405.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219–47.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. In E. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 189 – 216). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19, 31–37.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. E. P., Parks, A., & Steen, T. (2004). A balanced psychology and a full life. *The Royal Society, Philosophical Transactions: Biological Sciences*, 359, 1379-1381.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Journal of Psychological Inquiry*, 13, 249-275.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570–585.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L., & Feldman, D. B. (2003). Hope theory, measurements, and applications to school psychology. *School Psychology Quarterly*, 18 (2), 122-39.
- Snyder, C. R., Sympson, 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, 321–35.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Straub, D., Boudreau, M., & Gefen, D. (2004). Validation guidelines for IS positivist research. *Communications of the Association for Information Systems*, 14,

380-426.

Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behavior among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology, 87*, 731-744.

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**

##### **社會期許量表**

Y1.我是個守法的公民，只要看到地上有垃圾，我一定把它撿起找垃圾桶丟棄。

Y2.我是個衛生保健觀念正確的人，用餐前我一定會執行完整的洗手步驟。

Y3.我是個遵守交通規則的人，不論開車走路，我一定等綠燈亮了才通行。

Y4.我是個富有愛心的人，在公車(或者捷運)上看到老弱婦孺，一定會讓座。

##### **整體性反映性評量指標**

X1.整體而言，我是個很有自信的幼教師。

X2.整體而言，我是個對工作充滿希望的幼教師。

X3.整體而言，我是個很樂觀的幼教師。

X4.整體而言，我是個抗壓性很強的幼教師。