

大專教職員工心理資本與組織承諾之探討

王元聖 / 淡江大學

摘 要

本研究的目的是在探討大專教職員工的心理資本與組織承諾之影響。研究方法包括以立意抽樣，進行問卷收集，研究對象為參與 101 年度全國教職員工桌球錦標賽共 645 人，但實際願意接受問卷填答者為 351 人，有效問卷 237 份佔總問卷數 68%；統計方法則採取多元迴歸分析。研究結果：一、心理資本和組織承諾的相關分析而言：「規範性承諾」、「留職性承諾」呈現顯著部分正相關，與「情感性承諾」未達顯著相關。二、針對各變項之影響性而言：（一）就規範性承諾與心理資本達顯著性，其中以希望向度影響最高 ($\beta=.32$)、樂觀 ($\beta=.21$)、自我效能感 ($\beta=.17$)，韌性則無顯著性。（二）就留職性承諾與心理資本達顯著性，其中以韌性向度影響最高 ($\beta=.28$)、樂觀 ($\beta=.23$)。結果顯示，對規範性承諾與心理資本具有重要的影響力；留職性承諾而言，只有韌性與樂觀具有重要的影響力。而情感性承諾與心理資本的各向度皆無影響力。綜合結論：其原因是本研究對象皆屬於高等教育的專業知識份子，對於本身的自我要求與道德責任都要求的比較高。在競爭激烈的高等教育裡，大專教職員所面臨的是無時無刻的自我充實，以因應被淘汰的壓力，因此，造就自我高度的抗壓性與樂觀進取的態度，對於學校的續留問題產生明顯的影響力。

關鍵字：正向心理學、規範性承諾、情感性承諾、留職性承諾

壹、緒論

國泰金融天使之翼的電視廣告台詞提到「幸福不是你擁有什麼，而是如何看你所擁有的」，在現今功利主義的社會，人們所追求的不就是「幸福」的感受嗎？然而，看似簡單的兩個字，卻是在人情逐漸沒落的社會裡消失殆盡，Seligman 與 Csikszentmihalyi (2000)研究在社會經濟不均衡之下，人們內心焦慮不安，負面思想滲透整個社會，即使現今享有富裕的生活卻相較以前窮困的日子更加不快樂，這是個令人深省的隱憂，要如何提高人們的幸福感？李政賢 (2011) 表示前任美國心理學會會長 Martin Seligman 在 1998 年發表正向心理學，係因長年以來大多數心理學家都在鑽研人類的負面情緒與心理疾病，很少研究關懷人類的正面情緒及心理健康。Sheldon 與 King (2001) 認為正向心理學傳遞的是人性為善，而努力向上則是一種學理與動力。一群正向心理學家後續研究發展出「心理資本 (Psychological Capital, PsyCap)」，乃意在探討人類自我發展中，不畏挫折的正向心理狀態，並且有助於工作能力的提升，達到幸福的情境 (Luthans, Luthans, 2004; 王元聖、王俊傑、高三福、洪敦賓, 2012)。另外，從經濟學觀點來說明 Parkin (2005) 解釋「資本」的定義，企業資本的組成包括經濟財產、收支利益和生產因素（如企業組織、人力等）。李超平 (2008) 探討企業組織文化，發現三大資本包含人力資本、社會資本及金融資本；簡而言之，組織資本在成功企業中是不可或缺的元素。從人力資本來看，加強人力資本對專業輔導人員工作是有正向的重要因素 (Tse, 2010)。因此，心理資本是綜合其他學理並基於正向心理學而衍生出來的衡量工具，透過積極組織行為學，知道什麼是「正向積極」的人，著重在心理層級的優勢，對於個人能自我成長，具有積極性與肯定性之重要影響 (Luthans, 2002a; 2002 b; Luthans et al, 2004; Luthans & Youssef, 2004)。

最早的「組織承諾 (organization commitment)」概念是在 1956 年 Whyte 書中 (The Organization Man) 提出 (Randall, 1987)，其意為員工在企業組織中所扮演的是一個重要的角色，也是公司的重要資源。就學者姜定宇與鄭伯堉 (2003) 認為組織承諾是員工對企業的認同感，並願意奉獻自己的能力造就企業組織獲得最大的利潤。Avolio, Zhu, Koh 與 Bhatia (2004) 研究 520 名新加坡公立醫院護士得知，心理賦能與組織承諾之間的正向關係。就學校組織承諾而言，教師是對學校的認同與支持具有正向關係 (李新民, 2010)。

綜合上述理論，心理資本與組織承諾皆屬正向之導向，其概念越高，對人或組織都會具有正面的價值。Cetin (2011) 研究發現土耳其員工的心理資本與組織承諾具有影響力。心理資本與組織承諾之間的關聯究屬具正向影響、負向影響或是毫無關聯，乃為本研究亟欲探討動機之一；又因心理資本在國內的學術研究中仍是不多見，在體育學術領域中更是寥寥無幾。就此因素，更加促成本強烈研究之動機。依研究動機使然，本研究目的為探討大專教職員工心理資本與組織承諾之影響。因此，欲探討的問題：國內大專教職員工的心理資本與組織承諾之間是否有影響？本假說為：一、國內大專教職員工的心理資本與組織承諾之間有正向關係。二、國內大專教職員工的心理資本與組織承諾之間具有影響。

貳、研究方法

本章節共區分三部分：一、研究對象，二、研究工具，三、資料處理與四、統計分析，本研究方法步驟如下所敘：

一、研究對象

本研究對象為101年度全國教職員工桌球錦標賽共 645 人（報名人數），但實際參賽人數為 644 人，無意願填答共 293 人，意願填答共 351 人，剔除無效問卷 114 份，編碼排序有效問卷 237份，佔總問卷數 68%。男性為 190 人，佔 80.2%，女性為 47 人，佔 19.8%。

二、研究工具

本研究工具採用量化問卷填答，依序以心理資本量表與組織承諾量表，兩部分如下所敘：

(一) 心理資本量表 (Psychological Capital Questionnaire, PCQ)

Luthans, Youssef 與 Avolio (2007) 建構之 (PCQ) ，由李俊賢與黃芳銘 (2010) 修編成「教師心理資本量表」；量表題目共 24 題並採用 Likert 5-point scale ，分數越高則代表 PsyCap 越正向，反之則代表越負面。本量表四個向度如下「希望」、「自我效能感」、「樂觀」及「韌性」。因素分析：採用 Principal component analysis 及 Varimax ；邱皓政 (2010) 解釋 KMO 統計量的判斷原理其值在 .80 以上方為良好的適合性，本研究 KMO 值為 .883、Bartlett 的球形檢定值為 2697.017、轉軸平方和負荷量為 64.56%，萃取之向度因素為希望共 9 題，題號分別為 18-17-9-15-8-7-11-16-12、自我效能感共 5 題，題號分別為 3-4-6-5-2、樂觀共 3 題，題號分別為 22-21-24 及韌性共 3 題，題號分別為 19-20-13。刪除 14-1-23-10 共 4 題，本研究所使用之題項共 20 題；本研究內部一致性係數 (α 值)：「希望」為 .90、「自我效能感」為 .86、「樂觀」為 .85 及「韌性」為 .68；符合分量表信度係數在 .60 至 .70 以上，建議可以使用 (吳明隆，2011)。

(二) 組織承諾量表 (Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)

本研究量表國外學者 Jaros, Jermier, Koehler 與 Sincih (1993) 及 O'Reilly 與 Chatman (1986) 兩份問卷，經姜定宇 (2000) 修編 OCQ ，量表題目共 19 題並採用 Likert 6-point scale，分數越高則代表越認同，相反則亦然。本量表三個向度包括「規範性承諾」、「情感性承諾」及「留職性承諾」。因素分析：本研究 KMO 值為 .867、Bartlett 的球形檢定值為 2362.898、轉軸平方和負荷量為 63.03%，萃取之向度因素為規範性共 10 題，題號分別為 3-6-7-4-9-2-10-11-5-12，情感性共 4 題，題號分別為 15-13-14-8，包含為留職性共 3 題，題號分別為 16-17-19。刪除 1-18 共 2 題，本研究所使用之題項共 17 題；本研究內部一致性係數 (α 值)：「規範性承諾」為 .92、「情感性承諾」為 .78 及「留職性承諾」為 .72。由上述得知，心理資本量表與組織承諾量表皆具有效度及信度。

三、資料處理

本研究資料蒐集，由淡江大學承辦 101 年度全國大專校院教職員工桌球錦標賽為受試者。本研究抽樣方法為簡單隨機抽樣，針對參與本活動所有人員隨機發放問卷，經由研究者口頭訪談後，同意施測的教職員工給於本研究問卷。問卷施測時間為 2012 年 10 月 26 日至 27 日，採親自回收。資料回收經彙整量化數據處理後，由 SPSS 20.0 中文版進行分析檢定。

四、統計分析

本研究之統計方法如下列：(一) 以皮爾森積差相關瞭解各變項之間的關係，並選取各研究變項進行檢定假設。(二) 以多元迴歸來檢定對大專教職員工心理資本與組織承諾之影響力。

參、研究結果

依據研究目的在探討大專教職員工心理資本與組織承諾之影響。其研究結果如下所敘：

一、研究變項之 Pearson 相關分析

從各變項之因素分數進行相關分析，由表一的相關分析表可得知，心理資本與組織承諾各向度分別為獨立之構面，兩者無關聯性。就心理資本和組織承諾的相關而言，「規範性承諾」、「留職性承諾」呈現顯著部分正相關，與「情感性承諾」未達顯著相關。

表一 各變項之 Pearson 相關分析表 (n= 237)

	1	2	3	4	5	6	7
1 希望	1.00						
2 自我效能感	.00	1.00					
3 樂觀	.00	.00	1.00				
4 韌性	.00	.00	.00	1.00			
5 規範性承諾	.32**	.17**	.21**	-.11	1.00		
6 情感性承諾	-.02	.00	-.01	.04	.00	1.00	
7 留職性承諾	.11	-.10	.23**	.28**	.00	.00	1.00

**. $p < 0.01$

二、心理資本對組織承諾之關係

從表二顯示，多元迴歸分析，自變項為心理資本，依變項為組織承諾，研究結果發現部分心理資本能有效解釋組織承諾三個向度：

- (一) 就規範性承諾而言與心理資本達 19% 的變異量 ($F=13.27$) 達顯著性，其中以希望向度影響最高 ($\beta=.32$)、樂觀 ($\beta=.21$)、自我效能感 ($\beta=.17$)，韌性則無顯著性。
- (二) 就情感性承諾而言與心理資本未達顯著，所有心理資本向度皆呈現無顯著影響。
- (三) 就留職性承諾而言與心理資本達 15% 的變異量 ($F=10.21$) 達顯著性，其中以韌性向度影響最高 ($\beta=.28$)、樂觀 ($\beta=.23$)、但未達顯著性有希望與自我效能感。

綜合以上數據顯示，對規範性承諾與心理資本具有重要的影響力；留職性承諾而

言，只有韌性與樂觀具有重要的影響力。而情感性承諾與心理資本的各向度皆無影響力。

表二 心理資本對組織承諾之迴歸分析表

	規範性承諾	情感性承諾	留職承諾
希望	.32 ***	-.02	.11
自我效能	.17 **	.00	-.10
樂觀	.21 ***	-.01	.23 ***
韌性	-.11	.04	.28 ***
	$R^2=.19$	$R^2=.00$	$R^2=.15$
整體模式	$adjR^2=.17$	$adjR^2=-.02$	$adjR^2=.14$
	$F=13.27***$	$F=.12$	$F=10.21***$

*** $p < .001$; ** $p < .01$

肆、討論建議

本研究目的在探討大專教職員工的心理資本與組織承諾之影響，根據過去文獻與本研究結果討論發現如下所敘：

大專教職員工的心理資本對規範性與留職性組織承諾具有部分正向關係但對於情感性組織承諾則無法有效推估，心理資本的希望、自我效能感及樂觀對規範性承諾是重要的影響因素，但是對於留職性承諾而言，只有在韌性與樂觀才具有影響性。其原因是本研究對象皆為接受高等教育的專業知識份子，對於本身的自我要求與道德責任都要求的比較高。在競爭激烈的高等教育裡，大專教職員所面臨的是無時無刻的自我充實，以因應被淘汰的壓力，因此造就自我高度的抗壓性與樂觀進取的態度對於學校的續留問題產生明顯的影響力。本研究結果與以下學者相符合有 Luthans, Avolio, Walumbwa 與 Li (2005) 探討中國工人的心理資本發現，希望、樂觀、韌性與工作績效有顯著關係；

Youssef 與 Luthans (2007) 研究企業員工指出心理資本能夠有效影響組織承諾的程度深淺；Norman, Avey, Nimnicht 與 Pigeon (2010) 研究 199 名美國工人偏差行為發現，心理資本可以緩和其偏差行為及組織公民行為 Luthans, Norman, Avolio 與 Avey (2008) 分析員工在企業裡，因加強心理資本效能，對於組織承諾具有正向關係與關聯（李新民、朱芷萱，2012）；蔡進雄（2006）研究學校領導者與心理資本發現，積極培養心理資本讓正向心理提升有助於學校領導者與組織間的重要關係；王加新（2010）研究分析大陸優秀運動員心理資本價值與干擾策略，發現心理資本有效提升運動員競賽時的壓力，並且能使團隊更具向心力。針對其研究相符之結論，如能使個人的心理資本能力提升，會有助於對組織承諾的認同感，這對於未來各大專院校因應少子化趨勢所面臨的招生困境，會有很大的助力，原因是各學校的教職員工都能具有正向心理且願意為學校付出，讓學校組織間更能發揚其特色，增加學生就讀的意願。

本研究針對大專教職員工參與全國桌球錦標賽為研究對象，僅供熱愛運動的教職員供參考，並無法一概推論全國各大專教職員工之心理資本。不過，根據研究已得知，運

動確實會讓人的身心靈具有正向的能量，本研究結果應能提供各學校單位主管有效之領導方式。但是，更嚴謹的研究方式，應該是對各層級的教職員工加以進行分析及探討。因此，建議未來研究者能針對本研究不足之處，加以研究，不只是可以造福學術界，更能夠為社會及國家帶來更美好的未來。

參考文獻

1. 王元聖、王俊傑、高三福、洪敦賓 (2012)。國中體育教師的不同背景變項與心理資本之差異。《淡江體育》，15，34-41。
2. 王加新 (2010)。優秀運動員心理資本價值分析與干預策略。《體育成人教育學刊》，26 (2)，56-59。
3. 吳明隆 (2011)。SPSS 統計應用學習實務：問卷分析與應用統計。新北市：易習圖書。
4. 李俊賢、黃芳銘 (2010)。教師心理資本問卷，未出版手稿，嘉義。
5. 李政賢 (譯) (2011)。正向心理學。臺北市：五南圖書出版公司。(Baumgardner, S. R., & Crothers, M. K., 2009)
6. 李超平 (譯) (2008)。心理資本—打造人的競爭，優勢。北京：中國輕工業出版社。(Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J., 2006)
7. 李新民 (2010)。國小教師的心理資本測量及其與組織承諾、教學效能、組織公民行為的潛在關聯初探。《國民教育學報》，6，29-61。
8. 李新民、朱芷萱 (2012)。真誠領導的測量與相關後果變項初探。《樹德科技大學學報》，14 (1)，341-366。
9. 邱皓政 (2010)。量化研究與統計分析：SPSS (PASW) 資料分析範例解析 (第五版)。臺北市：五南圖書。
10. 姜定宇 (2000)。效忠主管、組織承諾及員工效能：五種模式的驗證。未出版碩士論文。國立台灣大學，台北市。
11. 姜定宇、鄭伯壘 (2003)。組織忠誠、組織承諾及組織公民行為研究之回顧與前瞻。《應用心理研究》，19，175-209。
12. 蔡進雄 (2006)。論心理資本與學校經營領導。《台灣教育雙月刊》，639，33-36。
13. Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatla, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 951-968.
14. Cetin, F. (2011). The Effects of the Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*. 21(3), 373-380.
15. Jaros, S. D., Jermier, J. M., Koehler, J. W., & Sincih, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36, 951-995.
16. Luthans, F. (2002a). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior.

- Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
17. Luthans, F. (2002b). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
 18. 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.
 19. 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(2), 247-271.
 20. Luthans, F., Luthans, K.W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45-50.
 21. 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, 219-238.
 22. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
 23. Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational studies*, 17(4), 380-391.
 24. O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
 25. Parkin, M. (2005). *Economics, seventh edition*. Addison Wesley: New York.
 26. Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organizational man revisited. *Academy of Management Review*, 12, 460-471.
 27. Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
 28. Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217.
 29. Tse, P. C. (2010). The counselling profession: An important resource for enhancing human capital development. *Asia Pacific Journal of Counselling & Psychotherapy*, 1 (1), 15-27.
 30. 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.

The Investigation on the Psychological Capital and Organization Commitment of College Faculty

Wang, Yuan-Sheng / Tamkang University

Abstract

The purpose of this study was to investigate the psychological capital and organization commitment of the college faculty. Purpose sampling was applied as the approach and the objects focused on the players in the National Table Tennis Tournament for the College Faculty in 2012. 351 out of 645 players filled out the questionnaires. 237 effective questionnaires, which accounted for the rate of 68%, were collected and analyzed by multiple regression analysis. The results of the study were summarized below. First, with regard to the analysis of psychological capital and organization commitment, psychological capital had significant relationship with specification commitment and tool commitment, but had no significant relationship with emotional commitment. Second, for the influence of each variable, specification commitment and psychological capital had significant relationship, especially on the elements of “Hope” ($\beta=.32$), “Optimism” ($\beta=.21$), and “Self-efficacy” ($\beta=.17$); contrarily, “Resiliency” showed no significant relationship. Additionally, tool commitment and psychological capital had significant relationship, especially on the element of “Resiliency” ($\beta=.28$) and “Optimism” ($\beta=.23$). In sum, both organization commitment and psychological commitment had great influence. With respect to tool commitment, “Resiliency” and “Optimism” proved important influence; on the contrary, emotional commitment and psychological capital had no influence. We could conclude that the objects of the study were all professional intellectual who were responsible for higher self-discipline and moralities. In the competitive environment of higher education, college faculty need to expand their horizons at all times in response to disqualification from work. Therefore, the attitudes of high anti-pressure under the work and optimism have become the key factors for the survival at school.

Keyword: positive psychology, specification commitment, emotional commitment, tool commitment