

## 企業員工之性別角色對人格特質、逆境商數與工作績效之影響

沈昭吟（釋知賢）\*

南華大學企業管理系

南華大學系統思考中心

劉禮維

南華大學企業管理系

詹昆霖

南華大學企業管理系

### 摘要

全球金融海嘯之後，台灣企業面臨了前所未見的困境，面對逆境的能力與抗壓性逐漸受到重視，本研究主要是探討人格特質、逆境商數與工作績效關係之研究。本研究主要以隨機抽樣方式抽取台灣 150 家企業作為研究對象，並利用結構方程模式進行分析，旨在探討不同性別角色員工之人格特質與逆境商數對工作績效的影響效果，並提供台灣員工提升工作績效的方式。本研究之驗證結果顯示整體模式配適標準及模式內在結構配適度均達檢定水準，表示本研究的理論模型可獲得支持，進而分析各構念間的影響關係結果如下：(1)不同性別角色對人格特質存在顯著的差異；(2)不同性別角色對逆境商數存在顯著的差異；(3)不同性別角色對工作績效存在顯著的差異；(4)人格特質對逆境商數存在顯著的正向影響；(5)逆境商數對工作績效存在顯著的正向影響；(6)人格特質對工作績效存在顯著的正向影響；(7)人格特質透過逆境商數對工作績效有顯著的影響。

**關鍵詞：**逆境商數、人格特質、性別角色、工作績效

---

\*Corresponding author. Email: cyshen@mail.nhu.edu.tw

## **The Effect of Gender Roles on the Relationships among Personality Traits, Adversity Quotient, and Work Performances of Workers**

**Chao-Ying Shen (Ven. Zhi-Hsien) \***

Department of Business Administration; Systems Thinking Research Center, Nanhua University

**Li-Wei Liu**

Department of Business Administration, Nanhua University

**Kun-Lin Chan**

Department of Business Administration, Nanhua University

### **Abstract**

After the global financial crisis, Taiwanese enterprises also encounter difficulties that they have never met before and the capability of dealing with adversity and resisting pressure is gradually being valued. This study mainly discusses the interrelationship between personality trait, adversity quotient, and work performance. This matrix of research is based on Taiwan's 150 enterprises in total, the objectives of the research. Through the analysis of SEM, this research aims to discuss the influence that the office workers' personality traits of different gender roles have on work performance, and to provide a means of elevating work performance for Taiwanese office workers. The verified results show that the fitness standard of the global mode as well as the structure fitness of the inner mode has reached the statistical test level, thus indicate the theoretical model of this research can be supported. Further analyses

---

\*Corresponding author. Email: cyshen@mail.nhu.edu.tw

extended to the affected relationships between structures are as follows: (1) different gender roles have significant differences on personality trait; (2) different gender roles have significant differences on adversity quotient; (3) different gender roles have significant differences on work performances; (4) personality trait has a significant positive influence on adversity quotient; (5) adversity quotient has a significant positive influence on work performances; (6) personality trait does not have a significant positive influence on work performances; (7) personality trait has a significant influence on work performances via adversity quotient.

**Keywords:** adversity quotient, personality traits, gender role, work performance

## 1. 緒論

### 1.1 研究背景與動機

由於每個人的人格特質不同，對相同的環境感受亦有所不同，因此不同人格特質的人在不同的工作環境中，對目標、決策的明確度以及所採行的策略行為積極性皆有所不同 (Tokar & Fischer, 1998)。Levin & Stokes (1989) 發現，即使是相同的工作，由不同的工作者來做時，由於工作者個別的人格特質有所差異，因此會導致對於這項工作所產生的負面情感 (negative affectivity) 程度有所不同，因而會有不同的工作績效表現。由此可知，人格特質乃是影響員工的工作績效因素之一。

所謂「逆境商數」(Adversity Quotient, AQ) 是測量人們如何回應所面臨的逆境，以及人們處理逆境與超越逆境的能力。透過逆境商數的測量可以預測人們面對逆境是否會堅持到底，發揮潛能，積極面對並超越期待。換句話說，逆境商數是能夠決定人們工作與生活的成敗與否，以及面對逆境時能否依然堅持不懈，或者被潰散淘汰的重要因素 (Stoltz, 1997; 沈昭吟、張瑞真, 2009)。相關研究也證實逆境商數對員工的工作績效存在顯著的正向影響 (Markman & Baron, 2003)，因此對企業經營者而言，員工逆境商數的測量是個可以當作選才，育才的決策指標。由此可知，逆境商數也是影響員工的工作績效因素之一。

另外 Eagly et al. (2000) 指出，由於社會對男性與女性有不同的認定，故在職場上，男性會比女性展現較多的管理代理的男性角色 (agentic) 行為，女性則會較男性展現更多協同幫助的女性角色 (communal) 行為，這樣不同的行為會影響員工在職場上的績效表現，因此不同的性別角色亦是影響工作績效的因素之一。

Stoltz (1997) 的研究結果顯示，男女在回應逆境能力上有顯著的差異，女性面對逆境時較常自責，男性則較常把重點放在逆境的結果。沈昭吟、張瑞真 (2009)

也驗證逆境商數在性別上有顯著的差異。但事實上，在職場中我們稱呼一個人很「man」並不是依據他的生理性別，而是從其他非生物特徵來觀察，因此本研究使用性別角色來代替生理性別加以探討，期望能夠將性別角色導入研究中，探討性別角色對於其他構面是否有其差異。

因此可以看出逆境商數、性別角色與人格特質都會對工作績效造成影響，但在國內研究中對於逆境商數與性別角色對於工作績效的研究卻較為稀少，且其研究之樣本也較少針對企業員工，如學者釋知賢（沈昭吟）與葉欣哲（2012）所做的研究是以高中教師的逆境商數與工作滿足為主，而研究性別角色的學者如倪家珍（2005），其研究雖將性別角色與成就動機與工作滿意上做連結，但其樣本也非針對一般員工而是以國小教師為主，因此本研究希望能從一般員工中找出逆境商數與性別角色的作用。

所以本研究以國內員工之「人格特質」、「逆境商數」與「工作績效」為研究之主題，而本研究在人格特質中特別選用內外控人格特質，因內外控人格特質的特性與逆境商數之定義存在相似之處，從中找出內外控人格特質與逆境商數之間的關連，並從逆境商數與人格特質的角度，希望能夠探討影響工作績效原因，並加入「性別角色」對上述三個構面進行變異數分析以確認性別角色對這些構面之影響，本研究之研究動機，除了能釐清人格特質、逆境商數對工作績效的結構關係外，更希冀能為國內企業提出實質上之建議，從有效提升員工工作績效來達成組織的目標。

## 1.2 研究目的

綜合以上背景與動機，本研究除了研究不同性別角色對人格特質、逆境商數與工作績效的影響外，也企圖探討影響國內企業員工工作績效之因素。藉由問卷測量來測量國內上班族逆境商數及人格特質，從中探討人格特質與逆境商數對

工作績效的影響力，了解不同特質的員工如何戰勝逆境，完成組織任務，創造優良的工作績效。

依據上述，本研究欲探討的研究目的有以下兩點：

- (1) 探討員工的人格特質、逆境商數與工作績效是否因性別角色不同而有差異。
- (2) 探究員工之人格特質與逆境商數對工作績效的影響關係。

## 2. 文獻探討

以下將就性別角色、逆境商數、人格特質與工作績效四個變項進行相關文獻的討論，以建構本研究之理論基礎和假設。

### 2.1 性別角色

#### 2.1.1 性別角色的定義

性 (sex) 是生物學上的詞彙，一個人是男性亦或是女性，主要是因為他們的性器官與基因而定 (劉秀娟, 2000)。性別 (gender) 是心理學上與文化上的詞彙，是每個人對於自己或他人所具有的、顯露的男性化與女性化特質的一種主觀感受，也可視為一種性別認同 (劉秀娟, 2000)。角色 (role) 一詞來自社會學，是指佔據某一特定的社會位置所應具有的一種行為、責任與期望 (楊宜德, 2002)。因此性別角色 (gender role) 的概念是「個人認為何為男女合適的角色或對兩性間行為期望的偏好」 (Thornton & Freedman, 1979)。Bem (1974) 把性別角色定義為個體認為自己是男性化或是女性化特質或行為的程度。而李惠茹、唐文慧 (2004) 則是認為「性別角色」是社會對個人所期待的性別行為，或是理想化男女行為的標準。

綜合上述，本研究根據本篇研究之需求，參考 Bem (1974) 與李惠茹、唐文慧 (2004) 之研究，將性別角色定義為社會概念界定的男性或女性，且會受到社會化與性別期待的影響，隨著時間、空間以及文化上的不同，對個體產生改變。

### 2.1.2 性別角色的內涵

討論性別角色的相關理論，有心理學取向，亦有社會學的取向。心理學取向主要有兩種理論，分別是心理分析論與認知發展論。心理分析論者認為性別角色的形成是對父母性別認同的間接結果，並認為性別認同對本身性別適應的正常程度有肯定性的影響 (Basow, 1992)；認知發展論者則認為，認知發展影響性別角色的發展 (陳金定, 2004)。

社會學取向主要也有兩種理論，依序是社會學習論以及社會角色論。學習理論於由 Bandura (1971) 提出，他認為行為的產生是特殊環境下社會化的結果 (Doherty et al., 1993)。社會學習論基本上偏重「環境」對人類行為及道德規範建立的影響，認為人們的行為是受環境、個人對環境的認知及個人行為交互作用影響的 (李美枝, 1985; 丁興祥、李美枝、陳皎眉, 1989; Doherty, 1993; 朱蘭慧, 2003)；社會角色論強調性別角色的形成，主要來自於社會、文化的影響。角色乃對應於某個社會地位 (position) 而被界定的一組行為。居於某社會地位的人通常能知曉社會對於該社會地位的角色期望，而表現合乎角色期望的行為 (丁興祥等, 1989; 劉秀娟與林明寬, 1996; 朱蘭慧, 2003)，而本研究因樣本群為員工，研究動機亦有提及要探究性別角色對工作績效的影響，因此本研究認為採用社會學取向的觀點較適合本研究的主旨。

因此本研究參考 Bem (1981) 所提出性別基模理論 (gender schema theory)，他認為「性別基模」是一種複雜的認知結構，個體透過社會文化中對不同性別的信念和期待，選擇性地注意、蒐集和記憶外界的訊息，並且加以分門別類，歸納出自我的性別角色行為與態度，形成自我的性別基模 (Shaffer, 2002)。

### 2.1.3 性別角色的組成構面

早期在界定性別角色的認知上，常採取不是男性化就是女性化的極端劃分，但 Block (1973) 首度提出兩性化的觀點，Connell (1995, 2002) 也認為不能將女性特質與男子氣概認為是一種固定的本質，而 Bem (1981) 則提到，若單純以固定的性別類型來解釋個體內在的認知狀態與外顯行為，會使人失去彈性，因此 Bem (1981) 提出性別角色的雙因子理論，他認為一個人可以同時擁有男性化與女性化的特質，並據此建立出性別角色量表 (BSRI)。Spence et al. (1975) 提出以男性化與女性化特質的中位數做分界點，將性別角色區分為兩性化 (男性化與女性化特質均高)、男性化 (男性化特質高、女性化特質低)、女性化 (男性化特質低、女性化特質高)、未分化 (男性化、女性化特質均低) 等四類，而此種性別角色的認定，亦為現今學界所接受 (倪家珍，2005)。

## 2.2 逆境商數

### 2.2.1 逆境商數的起源

Stoltz (1997) 整理來自眾多科學領域的文獻，以神經生理學、精神神經免疫學、認知心理學為基礎，提出逆境商數 (Adversity Quotient, AQ) 的理論，用來瞭解人們承受逆境並戰勝逆境的能力。所謂逆境商數是測量人們回應逆境的標準，預測人們是否能克服逆境；亦可瞭解人們是否可以發揮潛能，達到目標，逆境商數也可以預測出哪些人會半途而廢、哪些人又能夠為了目標堅持到底 (Stoltz, 2000)。

### 2.2.2 逆境商數的內涵

逆境是指一種不幸或苦惱的狀態、生活的艱難困苦、生病或財產上的不幸打擊等的災難事件。商數則是測量出的數據。因此「逆境商數」的概念是指一個人

面對逆境時產生心理反應之數值（沈昭吟、鄭寶菱，2010）。逆境商數主要是來自三種不同科學領域的突破，分別是認知心理學、神經生理學與精神神經免疫學。Stoltz (1997) 結合這三種科學領域，成為逆境商數的三大基石。

認知心理學研究顯示，認為挫折是源於自己的人，往往會受到逆境折磨；而認為挫折是源自外在的原因，努力便能影響改變的人，則能夠繼續向前，對逆境的反應會影響個人的效率表現和成功（Seligman, 1995; Rotter, 1966）。神經生理學的研究則發現，習慣的形成是人的腦部結構所致，因此習慣可以立即地被打斷，並且改變。如果習慣經過刻意改變就可以揚棄舊習慣，接納新習慣（Marc, 1988）。精神神經免疫學研究說明了如何回應挫折和身心健康有直接關係（Bartfai & Schultzberg, 1993）。

因此，可以得知，逆境商數愈高的人，面對愈高的逆境，希望去改變結果的信念愈強，也會培養出愈正面積極的態度與習慣，因此改變結果的能力愈強；相反的，逆境商數愈低的人，愈不想去改變結果，這方面的能力也比相對較弱。

### 2.2.3 逆境商數的組成

為了測量個體的逆境商數，Stoltz (1997) 發展評量逆境反應的評估工具（Adversity Response Profile, ARP）。逆境商數的反應是由「CO<sub>2</sub>RE」四個核心組成，是Stoltz結合Seligman (1995) 等人習得無助修正理論和自我掌控力理論並加入責任歸屬的概念所構成。CO<sub>2</sub>RE決定逆境商數的分數，若進一步探討將可瞭解如何提升自己的逆境商數能力。各要素之說明如下：

C代表控制（control），其顯示「自己本身認為自己對逆境與挫折有多大控制能力？」擁有控制能力的人相信人生是可以改變的，抱持積極的想法，也會將逆境轉變為機會（Fitzgerald, 2000）；O<sub>2</sub>代表起因（origin）和責任歸屬（ownership）。其意義為：「逆境與挫折是由於什麼人或什麼事所引起的？」及「對於逆境與挫折的發生，我應該負多大責任？」。O<sub>2</sub>的成績越高，可以顯示出個體懂得避免不

必要的自責產生，也較容易看得清自己的責任歸屬；R代表影響範圍（Reach），其涵意是：「逆境與挫折對自己其他生活領域會有多大影響程度。」逆境與挫折如果侵犯到自己生活中，會增加自己的負面情緒與負擔，甚至可能會使自己本身無法採取必要行動，影響生活。E代表持續時間（Endurance），代表為：「逆境與挫折的原因會持續多久？」。其解釋為，自己會把失敗歸因於自己能力不足，還是把失敗視為是自己的努力不夠。

## 2.3 人格特質

### 2.3.1 人格特質的意涵

人格（Personality）是指個人特徵、屬性和特性的總和，可以判定個人與他人之間具有共同性與差異性的一種恆久傾向（Guilford, 1959; Silverman & Day, 1989）。簡而言之，人格即指個人特徵的獨特組成，其決定人與環境的互動模式。Allport & Odbert (1961) 認為人格是位於個體心理系統的動態組合，決定個人「適應外在環境」與「思想與行為」的獨特型式。因此，個體的行為反映出其獨特的人格特徵（Personality Characteristics），當這些特徵若持續出現在不同的情境中，則稱為人格特質（Personality Traits）（McCrae & Costa, 1991）。人格特質在心理學上有兩種意涵，一種是指個人在各種不同場合，表現出相當一致性的行為特質；另一種是指個人有自己獨特的性格特質，不同的人即使在相同情境下的行為表現，也會有個別差異（李再長等，2005）。

### 2.3.2 人格特質的理論

對於人格的研究直到本世紀才產生系統化的理論。有關人格的理論大體而言可以區分為二類，第一類理論偏重於由個體的生理及行為上的特質進行分析，具有代表性的理論包括 Sheldon et al. (1944) 與 Jung (1933) 的類型論、Allport &

Odbert (1961)、Cattell (1946)、Eysenck (1985) 代表的特質論。第二類理論則藉由個體行為的發展與改變的歷程來說明人格是後天的產物，包括 Bandura (1978) 的學習論。

特質論認為人格是由一系列的人格特質所組成，特質是建構人格的基本磚塊，具有影響人類外顯行為的作用 (Pervin, 1993)，社會學習理論的觀點則認為，在社會情境中個體大多數的行為是經由觀察學習 (observational learning) 和模仿 (modeling) 而習得的，意即個體透過觀察他人行為會形成新行為的觀念，並在以後用這種編碼資訊行動 (Paul & Jas, 2005)。本研究認為人格特質是指個人心理特徵的獨特組合，乃經由後天學習而來，另外根據又根據 Spector (1987) 的研究，一個人工作行為的變異，有 5%到 25%可以由內外控人格變數解釋。因此，本研究參考 Bandura (1978) 的社會學習理論，以內外控人格來衡量人格特質。

### 2.3.3 內外控人格特質

Rotter (1966) 根據社會學習理論提出內外控人格構面 (Locus of control)，認為人們對行為影響的原因看法可以區分成兩類，一種認為事件的結果是個人所能控制和瞭解的；一種則認為事件的結果是個人所不能控制和瞭解的。若個人認為事件的後果是由他自己的行為或較持久的特徵 (如能力、屬性等) 所造成，可由個人加以控制或預測者，稱之為內在控制信念 (Belief in Internal Control)，簡稱為內控。若個人認為增強事件的發生，不是由於其本身行為的後果，而是由於運氣、機會、命運所造成，或由權威的他人來決定；或個人認為周遭的環境太過於複雜，使其無法預測事件的後果，這樣則稱為外在信念 (Belief in External Control)，簡稱為外控。整體而言，內外控傾向為一種人格特質，內外控傾向係指人們相信自己可以控制命運的程度，內控傾向者認為個人可以主導自己的命運，而外控傾向者則認為個人的命運是操之在別人手中 (陳惠芳，2008)。

## 2.4 工作績效

### 2.4.1 工作績效的定義

績效 (Performance) 是指工作者對於其職務上的各項工作目標之達成程度，可用來衡量員工目前工作的表現情況 (Brouthers, 2002)。員工績效係指工作中的個體或團體所表現的任務完成之質與量，亦即所有與組織目標有關的行為，且此行為可依個體或團體對目標貢獻程度加以衡量 (Guthrie, 2001)。工作績效 (Job performance) 是指一個人對工作貢獻之價值、工作之品質或數量，當員工個別之生產力高時，表示組織的整體經營績效隨之升高。企業經營良窳，績效表現為外界評價該企業的核心，因此組織績效牽引組織的發展與生存 (謝慶鎰, 2003)。

### 2.4.2 工作績效的組成

近年來，人力資源管理理論受到心理學研究的影響，員工績效構面逐漸強調行為面向的測量。例如 Emmerik & Sanders (2004) 主張員工績效可區分為任務績效與脈絡績效，其中任務績效係指一般正式或體制內所規範的行為，包括描寫在工作說明書上的所有任務；而脈絡績效係指非正式、不經規範而自願產生的工作預期以外之正向行為。綜合以上有關工作績效兩因素的討論，而將任務績效與脈絡績效分別定義如下 (余德成, 1996)：

- (1) 任務績效：工作者對組織技術核心有所貢獻，在份內工作範圍內的活動表現的熟練度，可以透過個人直接執行技術性程序或間接提供技術程序予以衡量。
- (2) 脈絡績效：工作者對任務活動以外，對組織效能有貢獻的其他活動所表現的熟練度。其衡量範圍包括自願執行非正式規定活動、堅持完成任務、合作並幫助別人，以及在非正式場合自動贊同、支持與防衛組織目標的熱誠。

## 2.5 假設發展

### 2.5.1 性別角色與人格特質

性別角色是指個體經由男性化、女性化特質知覺發展出符合社會期望的行為模式（李美枝，1985），因此，不同性別角色對社會環境會有不同的認知與適應能力。由於內外控傾向是經由社會學習而來（陳惠芳，2008），因此不同的性別角色對社會環境的體會也會有所差異，進而造成性別角色與人格特質的形成，而形成的過程中是否會使內控人格特質或外控人格特質出現兩性化或未分化等性別角色差異，基於上述理由，因此本研究提出假設一：

H1：內外控人格特質會因性別角色的不同而有差異。

### 2.5.2 性別角色與逆境商數

過去學者對性別角色的探討，大致上都發現男性具有工具性或支配性等特質，例如，具有領導能力、能分析與解決問題、較積極的語言表達等；女性則具有表達性或共享性的特質，例如，較仁慈溫順、關心支持別人等（Madeline, 2001）。而逆境商數則是由CO<sub>2</sub>RE四個構面組成（Stoltz, 1997），本研究認根據上述學者認為，男性化性別角色對於逆境的控制會比較積極，也因為有較強的分析能力，能夠釐清逆境的責任歸屬。而女性化性別角色則可藉由著表達自己的情感，故降低逆境對自己影響的範圍與持續時間。因此，本研究提出假設二：

H2：不同性別角色的逆境商數存在顯著的差異。

### 2.5.3 性別角色與工作績效

過去許多研究均指出，兩性化特質者會有較好的工作表現（Bem, 1974; Block, 1973）未分化特質的工作表現最差（Jones et al., 1978; Erdwins et al., 1980），主要的原因是因為在一個複雜多變的社會，如果只執著於某一特定的性別角色，就會

使其對於環境的反應受到限制，唯有具兩性化特質才能有較具彈性的行為，並且能隨著情境的需要，產生不同反應，因此在社會的適應能力較佳（Bem, 1974）。根據上述學者提出之文獻，可以看出不同的性別角色之工作績效會有不同的表現，其中以兩性化表現最佳，但男性化與女性化在什麼情況下會有較好的表現，是本研究的重點之一，因此，本研究將特別分開探討任務績效及脈絡績效兩種不同的情況下，何種性別角色表現較佳，基於以上理由，本研究提出假設三：

H3：不同性別角色的工作績效存在顯著的差異。

H3a：任務績效會因性別角色的不同而有差異。

H3b：脈絡績效會因性別角色的不同而有差異。

#### 2.5.4 人格特質與逆境商數

逆境商數中的控制構面代表自己本身認為自己對逆境與挫折有多大控制能力，其中最重要的關鍵在於「覺得」。Robbins (1982) 研究指出，個人自認命運可以自己控制者，稱之為「內控者」（Internal Control），而對於自己的命運抱持著聽天由命心態者，則稱之為「外控者」（External Control）。內控者會認為只要更多的努力，就可以有較好的成果表現，因此，對於本身工作會抱持著較大的熱誠，且較熱衷於蒐集情報、容易受到激勵。Wolk & Bloom (1978) 表示出，內控者遇到逆境時比較懂得應對，因此也較能超越逆境。根據上述，本研究提出假設四：

H4：人格特質對於逆境商數存在顯著的正向影響。

H4a：高內控傾向者具有較高的逆境商數。

H4b：高外控傾向者具有較低的逆境商數。

#### 2.5.5 逆境商數與工作績效

Paul Stoltz (1997) 研究員工逆境商數與工作績效的結果顯示，員工的績效表現和他如何面對逆境有極大的關聯。高逆境商數員工的績效遠高於低逆境商數的員

工。而過去國內也有很多逆境商數與工作績效的相關研究，許多學者皆證實逆境商數對員工的工作績效存在顯著的正向影響 (Markman&Baron, 2003)。依據上述，本研究提出假設五：

H5：逆境商數對於工作績效存在顯著的正向影響。

#### 2.5.6 人格特質與工作績效

Spector (1982) 的研究結果發現，內控者對自己的能力比較有信心，比較願意在複雜的環境中搜尋資訊，績效表現會較佳。在工作環境中面臨困難時，內控傾向者會加倍努力以求成功，但外控傾向者則相信命運而不做額外的努力，因此內控者比外控者有較高的工作投入，因而有較高的工作績效 (Spector, 1982; Judge & Bono, 2001; Meyer, et al., 2002)。根據上述文獻，本研究提出假設六：

H6：人格特質對於工作績效存在顯著的正向影響。

#### 2.5.7 人格特質、逆境商數與工作績效

除了上述的直接效果，本研究之概念性架構也存在中介效果，本研究推論，由於人格特質會影響個體的逆境商數，內控傾向的個體之逆境商數會較高，也能從容面對工作逆境，因而不論是在任務績效或是脈絡績效上都會有較高的績效表現。依據上述，本研究提出假設七：

H7：逆境商數對於人格特質與工作績效具有中介效果。

綜合以上文獻與假設建立，確立本研究之概念性研究架構如圖 1 所示：

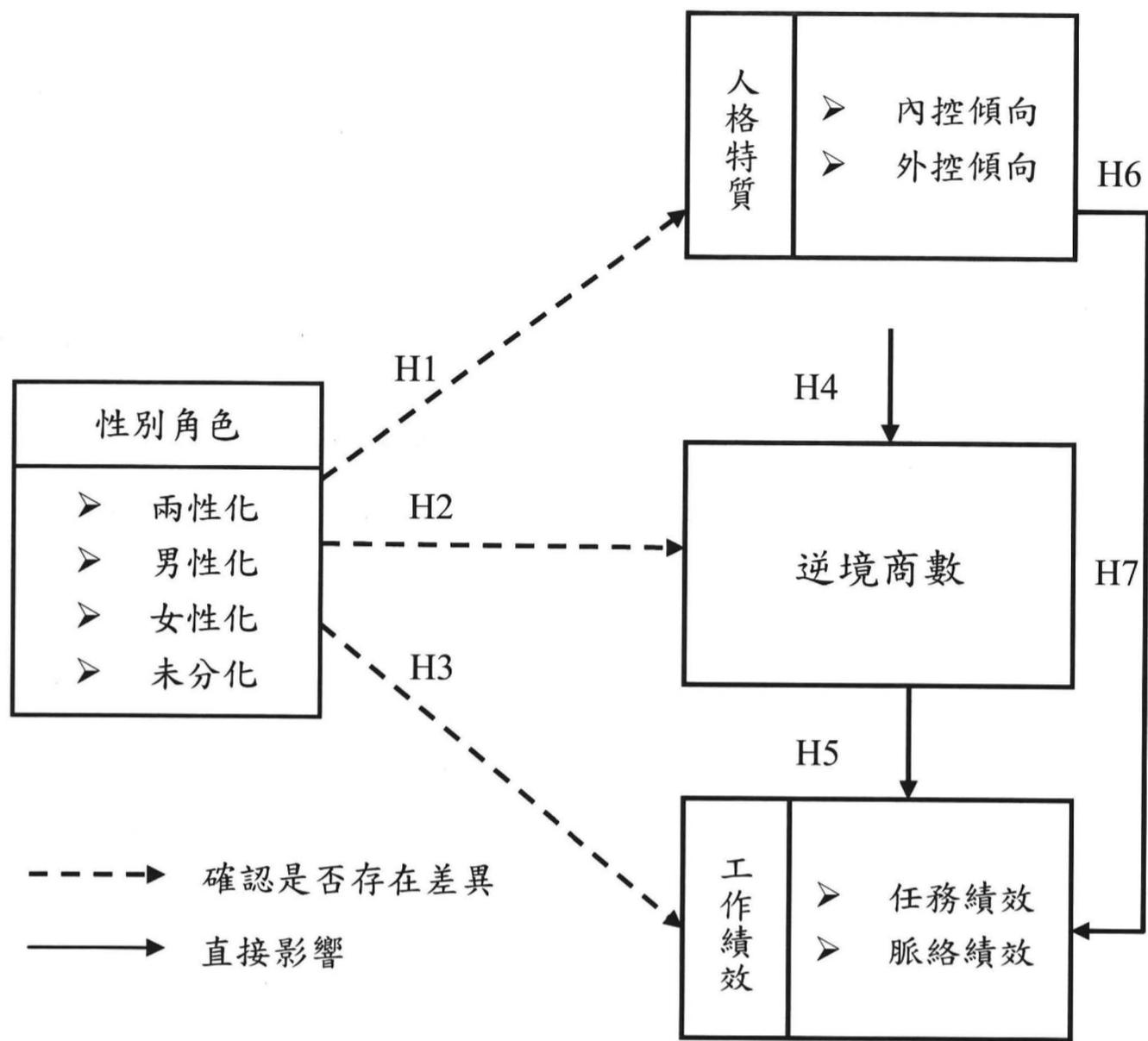


圖 1 本研究之概念性架構

本研究對於什麼樣的人格特質是否對逆境商數有較好的表現，並對逆境商數高低是否對工作績效有影響為主要研究目的，從偏向社會學與心理學的角度來探討工作績效，以期能從另一個方面來探討工作績效，並從性別角色的分類法取代以往的性別分類探討期是否對於工作表現以及回應逆境的能力有區別，為本架構的重要意義。

### 3. 研究方法

#### 3.1 研究變項操作型定義

本研究問卷設計共分為個人基本資料、性別角色、逆境商數、人格特質及工作績效五部分，變項之衡量皆依據相關文獻之量表，並針對本研究之樣本情境進

行修訂，以 38 份問卷進行資料的前測分析進行適度的刪題，確認其信度與效度符合標準，確認本研究問卷適合作為正式問卷之用，之後再進行正式問卷的發放與回收。

其中逆境商數與性別角色有其已發展的量表，且其問卷內容不需特定情境。本研究之變數概念性定義詳如表 1，其中人格特質得分越高表示受測者越偏向內控傾向。

表1 本研究操作型定義

構面	衡量變數	構面解釋	衡量工具來源
性別角色	男性化	男性化特質高於中數。	BSRI 量表 (Bem, 1974) 共四十題
	女性化	女性化特質高於中數。	
	兩性化	男性化與女性化特質皆高於中數。	
	未分化	男性化與女性化特質皆低於中數。	
逆境商數	C 控制能力	逆境事件的掌握與控制能力。	逆境商數量表 (Stoltz, 1997) 共四十題
	O <sub>2</sub> 歸因責任	逆境事件的起因和責任歸屬，亦為面對逆境能勇於承擔責任而非自責沮喪。	
	R 影響範圍	逆境影響個人的層面範圍。	
	E 持續時間	逆境讓人受挫深度與持續低潮的時間。	
人格特質	內控傾向	面對情境，把組織的成果歸因於本身的行為和努力。	Spector (1988) 內外控 人格特質量表 共十題
	外控傾向	認為工作績效是環境與組織運作的結果，自己難以控制。	
工作績效	任務績效	組織所期望個人工作上的績效結果。	引用余德成(1996) 工作績效量表 共十五題
	脈絡績效	任務活動外，個人對組織的貢獻程度。	

### 3.2 資料收集

本研究為了探討台灣員工之性別角色對人格特質、逆境商數與工作績效之間的關係，在天下雜誌所調查的台灣千大製造業與千大服務業中以隨機抽樣方式抽

取 150 家企業之員工作為研究對象，以期能得到模擬台灣整體員工之樣本。研究對象之輔助資料主要來源為經濟部投資事業處所提供的相關資料。共發出 1000 份問卷，每家企業發放 7~8 份，並以客戶關懷方式追蹤，回收 319 份，其中有部分企業未獲得回應，導致問卷回收率偏低，有效回收問卷中剔除填答不完全者 12 份，有效問卷數為 307 份，有效問卷回收率為 30.7%，涵蓋 79 家企業。

受試者中男性 165 名，女性 142 名，全職者 222 名佔 73.8%；年齡分布為 30 歲以下 35.9%，31~40 歲 26.9%，41~50 歲 26.2%，50 歲以上 11.0%；教育程度以；教育程度以大專院校所佔比率最高有 65.8%，具碩士學位以上者佔 10.3%，高中職 23.9%；所從事的行業製造業 47.6%，服務業 52.4%。

### 3.3 研究方法

在比較變異數方面，本研究為瞭解多個質化自變數對於多個量化應變數的影響，採用 SPSS 統計軟體來進行多變量變異數 (Manova) 分析。常用的 Manova 整體效果考驗有四種，分別是 wilks L 統計量、Pillai-Bartlett trace 統計量 (v)、Roy 最大根 (GCR) 統計量以及 Hotelling-Lawley trac (T) 統計量。

在模式分析方面，本研究採用 AMOS-5.0 統計軟體來進行結構方程式模型的分析。SEM 分析應採取多元的指標來檢驗模型的配適度，有關模式適配度的評鑑有許多不同的主張，但以學者 Bagozzi & Yi (1988) 的論點比較周延，他們認為假設模式與實際資料是否契合，必須同時考慮到三個指標：基本適配度指標、整體模式適配度指標與模式內在結構適配度指標。

在四個構面之中因性別角色為特殊問卷，其內容為男性化女性化之程度與自我認同，且本文採用以男性化、女性化、兩性化、未分化之分類方式進行比較，故其較不適合納入 SEM 進行探討，而使用 MANOVA 分析之方法將性別角色與其他構面進行探討。

## 4. 研究結果

### 4.1 信度與效度分析

本研究以驗證性因素分析來檢視研究架構之主要變項的收斂效度與區別效度 (Anderson & Gerbing, 1988)，而以 Cronbach's  $\alpha$  值來檢視主要研究變項之信度與內部一致性 (Hair et al., 1998)。

#### 4.1.1 信度分析

本研究首先以 Cronbach's  $\alpha$  係數分析各量表的信度，彙整如表 2，整體而言，各量表的信度水準均超過 Hair et al. (1998) 所建議可接受之 0.7 的水準，表示問卷中各部份的題項都具有良好的信度。

表2 信度分析結果表

橫量構面	Cronbach's $\alpha$	橫量構面	Cronbach's $\alpha$
逆境商數	0.920	人格特質	<b>0.769</b>
控制能力	0.849	工作績效	<b>0.931</b>
歸因責任	0.732	任務績效	0.875
影響層面	0.831	脈絡績效	0.872
持續時間	0.790		

#### 4.1.2 效度分析

在收斂效度分析方面，本研究各構面之驗證性因素分析結果彙整如表 3：

表3 驗證性因素分析結果表

構面	AGFI	NFI	CFI	RMR	各題項因素負荷量與 P 值
人格特質	0.942	0.849	0.957	0.033	皆大於 0.5 顯著
工作績效	0.919	0.952	0.979	0.049	皆大於 0.5 顯著
逆境商數	0.930	0.912	0.921	0.039	皆大於 0.5 顯著

從表 3 中顯示兩構面模式的適合度指標 AGFI、NFI 及 CFI 大都超過 0.9 的理想水準，而 RMR 亦符合 0.05 以下的可接受範圍，且各衡量題項的因素負荷量之 p 值均達極顯著水準，大致符合 Hair et al. (1998) 所建議之標準，顯示這兩構面衡量題項之收斂效度為可接受 (Anderson & Gerbing, 1988)。

#### 4.2 相關分析

本研究採用 Pearson 積差相關係數進行相關分析，各構面之相關矩陣值列示如表 4。各變項之構面間都呈現顯著相關，對本研究之假設有初步支持。

表4 相關分析結果表

變項	1	2	3	4
逆境商數(1)	1			
人格特質(2)	.137**	1		
任務績效(3)	.213**	.227**	1	
脈絡績效(4)	.325**	.167**	.696**	1

註：\*\*\*表示顯著( $\alpha < .001$ )，\*\*( $\alpha < .05$ )

#### 4.3 變異數分析

本研究以單因子變異數分析工作績是否會受到不同性別角色的影響而導致有不同結果，變異數分析總表如表 5：

表5 變異數分析整理表 (性別角色)

因素	兩性化	男性化	女性化	未分化	F 值	顯著性	LSD 事後檢定
	(1) n=112	(2) n=47	(3) n=48	(4) n=100			
逆境商數	135.71	131.74	131.45	127.21	2.95	0.012	1>4
人格特質	4.21	3.91	3.85	3.90	4.39	0.005	1>2,3,4
任務績效	5.88	5.67	4.92	4.37	52.48	0.000	1,2>3>4
脈絡績效	5.76	4.46	5.57	4.22	44.82	0.004	1,3>2,4

表6 變異數分析整理表 (人格特質)

因素	內控(1)	外控(2)	F 值	顯著性	LSD 事後檢定
	n=157	n=150			
逆境商數	138.77	115.24	34.38	0.000	1>2

由表 5、表 6 的結果顯示，不同的性別角色在逆境商數、人格特質與工作績效上均有顯著的差異。透過 LSD 事後檢定，可以發現兩性化特質的員工之逆境商數明顯優於未分化特質的員工，而在人格特質的表現上，兩性化的員工最趨於內控傾向，另外，兩性化的員工之工作績效表現也是最優，而內控人格特質的員工在逆境商數上也有較高的表現。

#### 4.4 模式適配度分析

##### 4.4.1 模式基本配適指標

在評鑑模型的適配度之前，必須先檢查是否存在違犯估計，就是所謂基本適配度指標。檢驗違犯估計可檢查所估計的係數是否超出可接受範圍，根據 Hair et al. (1998) 與黃芳銘 (2002) 的定義，檢驗違犯估計的項目有三點，分別是：(1)有負的誤差變異數；(2)標準化迴歸係數 $\geq 0.95$ ；(3)有太大的標準誤。本研究皆符合以上之標準，並無違犯估計之現象，適合進行整體模型配適度之檢驗 (陳寬裕、王正華，2010)。

##### 4.4.2 模式內在結構配適度

模式內在結構適配度主要在評量模式內估計參數的顯著程度以及各指標與潛在變項的信度等，乃是模式之成分內在測量 (Bollen, 1989)。個別項目的信度即為 Y 變項或 X 變項的 R-Square 值，主要是衡量個別項目與潛在變項的線性相關強度。本研究之 X 變項或 Y 變項的 R-Square 值，列示於表 7 與表 8：

表7 X變項之項目信度分析結果表

X 變項 觀察指標	逆境商數			
	控制能力	歸因責任	影響層面	持續時間
R-Square	0.586	0.066	0.792	0.154
MLE $\lambda$	0.766	0.257	0.890	0.393

表8 Y變項之項目信度分析結果表

Y 變項 觀察指標	人格特質	工作績效	
	外控傾向	任務績效	脈絡績效
R-Square	1.000	0.710	0.685
MLE $\lambda$	1.000	0.834	0.827

由表 7 與表 8 可以發現，逆境商數中，影響層面最適合當成衡量工具(R-Square 值 0.792)，其次則是控制能力 (R-Square 值 0.586)，工作績效方面，則是以任務績效最能衡量其構念 (R-Square 值 0.710)，而人格特質構念中，本研究採用內外控傾向來衡量，並沒有其他子構面，因此 R-Square 值為 1，另外，本文所估計的  $\lambda_x$ 、 $\lambda_y$  參數皆達顯著水準；標準化殘差的絕對值皆小於 2.58，表示本模式中不存在敘列誤差。

#### 4.4.3 整體模式適配標準

整體模式適配度是在評量整體模式與觀察資料的適配程度。Hair et al. (1998) 將評量整體模式適配度分為三種類型：絕對適配度衡量、增量適配度衡量及簡要適配度衡量。本研究整體模式配適度分析結果彙整如表 9。在指標多數決的原則下，本研究具有可接受的整體適配度 (黃芳銘，2002)。

表9 整體模式適配度表

配適指標	判斷準則	本研究結果	配適指標	判斷準則	本研究結果
卡方自由度	1~5	1.141	NFI	>0.9	0.993
RMR	<0.08	0.056	CFI	>0.9	0.999
RMSEA	<0.08	0.021	RFI	>0.9	0.971
GFI	>0.9	0.995	PNFI	>0.5	0.236
AGFI	>0.9	0.970	PGFI	>0.5	0.178

本研究基本適配度，內在結構適配度及整體模式適配標準指標之評鑑結果都在標準以上，顯示本研究之理論模型屬適配良好之模式（Bagozzi and Yi, 1998）。

#### 4.5 假設驗證

本研究以最大概似法（maximum likelihood）所估計出來的結果，來檢定本研究假設是否達顯著水準。標準化路徑係數如圖 2，茲說明如下：

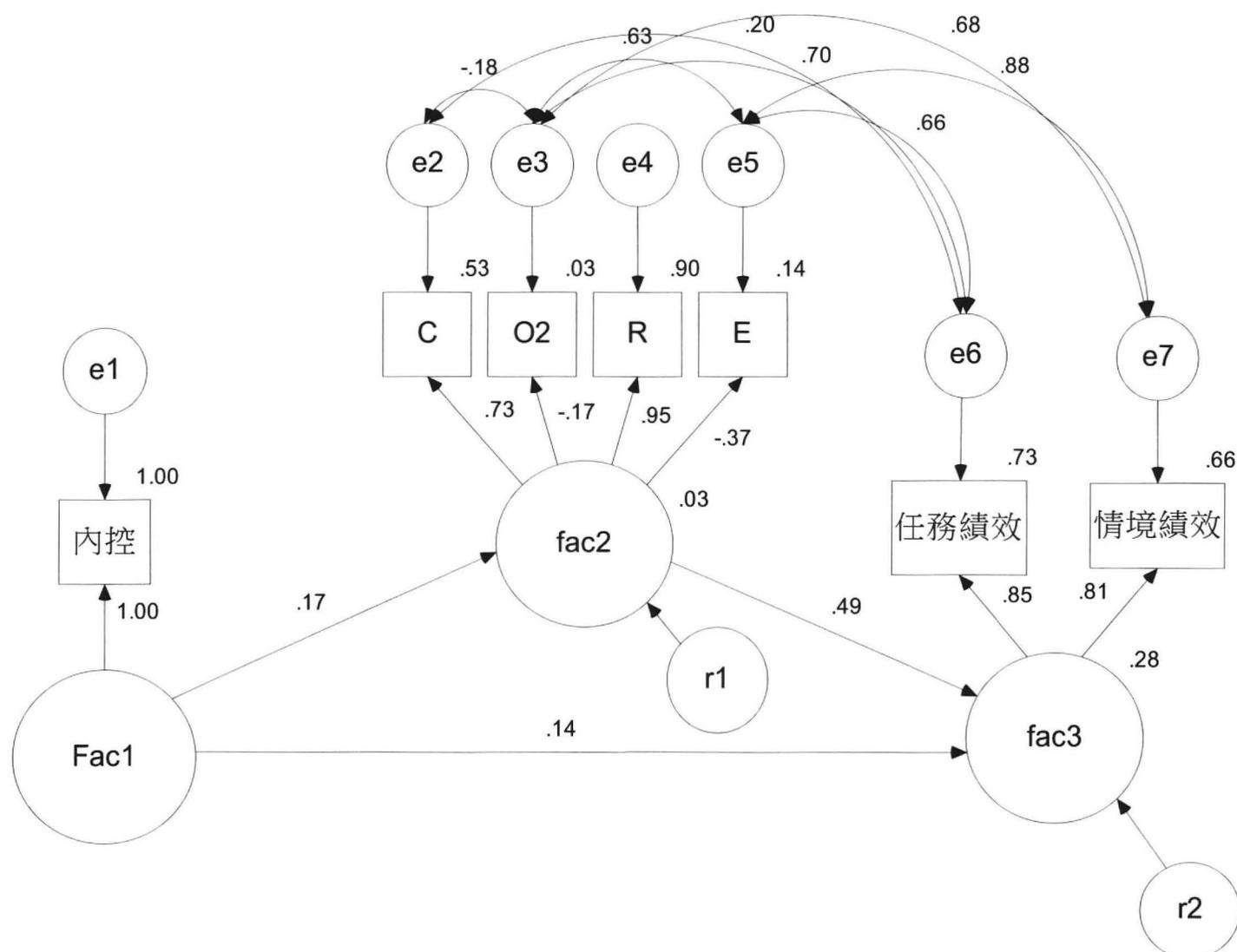


圖 1 本研究路徑分析結果表

圖 2 中 Fac1 (人格特質) ~Fac2 (逆境商數) 檢定 CR 值顯著，表示本研究之假設四：人格特質對逆境商數有顯著影響成立；Fac2 (逆境商數) ~Fac3 (工作績效) 檢定 CR 值達顯著水準，表示本研究之假設五：逆境商數對工作績效有顯著影響成立；Fac1 (人格特質) ~Fac3 (工作績效) 檢定 CR 值未達顯著水準，表示本研究之假設六：人格特質對工作績效有顯著影響沒有成立。而圖 2 中，Fac1 (人格特質) ~Fac2 (逆境商數) 及 Fac2 (逆境商數) ~Fac3 (工作壓力) 檢定 CR 值皆達顯著水準，表示人格特質會透過逆境商數對工作績效產生影響，因此，本研究之假設七：逆境商數對於人格特質與工作績效具有中介效果成立。上述路徑係數彙整如表 10：

表10 結構化模型路徑係數彙整表

結構關係	路徑係數	CR 值	實證結果
人格特質 → 逆境商數	0.17	0.05	顯著
逆境商數 → 工作績效	0.49	0.00	顯著
人格特質 → 工作績效	0.14	0.06	不顯著

#### 4.6 中介效果討論

所謂總效果係指直接效果與間接效果的加總（林震岩，2006），在直接效果與間接效果方面，本研究實證資料顯示人格特質對逆境商數之直接效果達顯著水準，逆境商數對工作績效之直接效果達顯著水準，但人格特質對工作績效的直接效果卻未達顯著水準。結果整理於表 11：

表11 直接效果、間接效果與總效果整理表

變數關係	直接效果	間接效果	總效果
人格特質 → 逆境商數	0.17**		0.17**
逆境商數 → 工作績效	0.49**		0.49**
人格特質 → 工作績效	0		0
人格特質 → 逆境商數 → 工作績效	0	0.17*0.49=0.083	0.083

註：\*\*\*表示顯著( $\alpha < .001$ )，\*\*( $\alpha < .05$ )

依據 Baron & Kenney (1986) 指出所謂完全中介效果是指透過中介變項後自變數與依變數之間的直接關係為不顯著，而部份中介效果係指透過中介變數後自變數與依變數之間關係變為較弱且不顯著，從表 11 分析結果顯示由於人格特質與工作績效之間直接效果並不顯著，因此，總效果亦為 0.83，此結果表示逆境商數對人格特質與工作績效之間具有完全中介效果，顯示人格特質必須透過逆境商數才能提升工作績效，也顯現了逆境商數的重要性。

## 5. 結論與建議

### 5.1 結論

由於處在充滿逆境的社會上，員工要如何在激烈競爭的環境中挑戰自我，脫穎而出，是個重要的議題，本研究之研究貢獻，除了在學術上建構了人格特質、逆境商數與工作績效的結構模型外，在實務上本研究之研究結果亦對企業員工在提升工作績效方面提出建議，分述如下：

#### 5.1.1 人格特質、逆境商數與工作績效結構模式之建立

本研究以台灣一般員工為研究對象，根據文獻探討建立理論模型，並利用線性結構關係模式，檢驗人格特質、逆境商數與工作績效間的關連性。經由線性結構關係模式的配適度檢定，顯示本研究整體理論模式配適符合檢定水準，表示本研究的理論模型可獲得支持。

#### 5.1.2 性別角色、人格特質、逆境商數與工作績效之關係

本研究從性別角色的觀點出發，旨在探討人格特質逆境商數與工作績效之影響，根據所回收之 307 份有效問卷進行資料分析後，彙整本研究之本研究之假說驗證結果，分示如下：

H1：內外控人格特質會因性別角色的不同而有差異。

在表 6 的變異數分析中可以看出兩性化的性別角色明顯在人格特質中明顯高於男性化、女性化以及未分化，可以看出兩性化的性別角色之員工具有較明顯的內控傾向人格特質，其原因可能在於兩性化性別角色的員工對於自我優缺點的定位較其他性別角色更為清晰，因性別角色分類方法為將男性化與女性化分數皆高於中位數者皆分類為兩性化，因此，兩性化的人有較明確的自我定位，此點與內控人格特質的定義「面對情境，把組織的成果歸因於本身的行為和努力」有其相似之處，因此本研究之假設一成立。

H2：不同性別角色的逆境商數存在顯著的差異。

在逆境商數方面變異數分析的事後檢定結果為兩性化員工的逆境商數大於未分化的員工，而男性化與女性化的分數夾於兩者之間但沒有顯著的結果，對於此結果本研究認為在性別角色問卷中，男性化與女性化都特質都有一些與逆境商數相關例如男性化的勇於承擔、積極進取、靠自己、果斷決策、個人主義以及女性化的有理解力、關心別人需求等都會使逆境商數分數提升，故結果才會呈現出兩性化明顯大於未分化，因此在假設二成立。

H3：不同性別角色的工作績效存在顯著的差異。

H3a：任務績效會因人格角色的不同而有差異。

在任務績效方面的分析結果為，兩性化與男性化大於女性化大於未分化，因此可以看出兩性化與男性化在任務績效方面表現明顯較優，任務績效的定義為組織所期望個人工作上的績效結果，可以看出兩性化與男性化在這方面是較為突出，兩者對於個人工作上的表現較具有野心，並會積極爭取組織認同。

H3b：脈絡績效會因人格角色的不同而有差異。

而脈絡績效則是任務活動外，個人對組織的貢獻程度，因此是較為注重於組織看不到的部分做出貢獻，在這個方面則是兩性化與女性化較男性化與未分化表

現較優，在工作績效的問項中有許多的問項與女性化的特質有著不謀而合的概念，像是「我會主動的關懷同事」、「我會主動的幫助工作忙不過來的同事」與女性化特質中的關心別人需求、憐憫、善於安慰人等，因此在脈絡績效方面則以兩性化與女性化較優。

由 H3a、H3b 可以看出假設三成立。

H4：人格特質對於逆境商數存在顯著的正向影響。

H4a：高內控傾向者具有較高的逆境商數。

H4b：高外控傾向者具有較低的逆境商數。

在表 7 中可以看出高內控傾向者具有較外控傾向者還要高的逆境商數，因期內控傾向者「面對情境，把組織的成果歸因於本身的行為和努力」的特性與逆境商數中的控制構面有許多相似之處，控制構面中有許多的題目都與此有關，像是工作不被肯定、任務失敗的因素是否是自己可以掌控，如果認為是的話那逆境商數的分數就越高，且在表 10 中經由 SEM 的驗證結果證實人格特質的確會對逆境商數造成正向影響，因此，本研究之假設四成立。

H5：逆境商數對於工作績效存在顯著的正向影響。

在表 10 中經由 SEM 的驗證結果證實逆境商數的確會對工作績效造成正向影響，故本研究之假設五成立。

H6：人格特質對於工作績效存在顯著的正向影響。

由表 10 可以看出人格特質對於工作績效的結果是不顯著的，此結果與假設不符，而人格特質本研究是採用內外控人格特質，因此分數越高代表內控程度越高，故由研究結果來看，內控人格特質者並不一定會有較高的工作績效，其原因可能在於本研究所採用工作績效量表為自評量表，已自覺填寫為主，因此在評量時可

能在量測中受測者易受到社會期許的影響而產生高估的現象 (Crowne & Marlowe, 1960)，而無法有效鑑定工作績效，致使研究結果得到不顯著的現象。

H7：逆境商數對於人格特質與工作績效具有中介效果。

本研究在整體理論模式分析結果發現：人格特質必須透過逆境商數才能正向影響工作績效，即員工的逆境商數越高就會有越高的工作績效表現。因此就整體而言，公司管理者在招募員工時，可採用逆境商數量表來作為員工遴選指標，以遴選逆境商數較高之員工外，達到提升員工的工作績效的效果，也可以透過提升員工逆境商數來達成提升組織績效的表現。

## 5.2 研究貢獻

本研究之研究貢獻分述如下：

- 一、參考性別角色與人格特質、逆境商數與工作績效的變異數分析結果，我們可以發現兩性化特質的工作者最趨向內控傾向的人格特質，表示兩性化特質者對自己的能力較有信心，比較願意在複雜的環境中搜尋資訊並且勇於面對挑戰。
- 二、由於兩性化特質的工作者有較高的逆境商數，可以在研究結果發現兩性化工作者明顯高於未分化之工作者，且兩性化之工作者具有內控人格特質的特性，認為事情可以由個體控制，亦符合逆境商數之控制與歸因責任等兩個構面之分數，因此，兼具男性化特點與女性化特點的人在對於逆境可以妥善且積極的回應。
- 三、研究結果顯示出當高逆境商數與兩性化之工作者在面對現今多變的工作逆境時，能夠有較好的績效表現。
- 四、本研究之路徑分析結果可以發現，人格特質會透過逆境商數對工作績效造成顯著的影響，此結果顯示逆境商數在人格特質與工作績效之間具有

完全中介效果。本研究推論，內控傾向的個體雖然工作投入較高，但是卻無法直接提升工作績效，其原因可能是現今社會的工作環境充滿變化與逆境。

### 5.3 管理意涵

從研究結果可以看出兩性化特質的工作者在逆境商數的表現也會勝過其他性別角色特質的工作者，但從表 6 中亦可發現男性化或女性化特質在於不同的工作績效表現上各有優點，因此本研究建議未來企業在徵才上，可以用性別角色的觀點取代現今性別的概念，運用四種性別角色之特性，安排較適合的工作任務，並運用逆境商數的概念，可以瞭解員工特性，並利用其可以訓練提升的特性，加入人力資源管理，如此一來，才能訓練出對組織最有幫助的人才，並使人員安排能適才適任。

而對於員工個人來說，也必須具備克服壓力與戰勝逆境的能力，唯有如此才能有效提升工作績效，完成組織所要求的任務並且在組織任務外對公司有所貢獻。

### 5.4 研究限制

本研究使用問卷做為衡量的工具，在量測中受測者易受到社會期許的影響而產生高估的現象（Crowne & Marlowe, 1960），受測者限於個人主觀判斷之影響，以及事後回溯之誤差，亦可能造成資料收集之偏誤，雖本研究在設計上盡量避免其發生，但因無法與每個受測者進行解說，故此問題仍難以避免。

### 5.5 後續研究建議

- 一、本研究雖致力於嚴謹周詳，然而卻仍有未能涵蓋以及尚待改善之處，由於在研究樣本抽樣上有所限制，區域性或不同屬性之上班族不在本研究的樣本範圍，故在實證分析結果有一部分的結果不如預期，其結果運用應有所限制。有待未來研究者從更廣泛的角度來研究不同行業及工作屬性樣本之逆境商數與工作績效間之影響關係。
- 二、本研究為了探討逆境商數與性別角色之關聯性，故加入人格特質中的內外控人格特質進行探討，其原因為內外控人格與性別角色和逆境商數中的控制構面之定義有相關性，然而人格特質有許多其他面向亦可加入探討，所以後續研究者也可以試著從不同人格特質面向進行切入。

### 參考文獻

- 丁興祥、李美枝、陳皎眉 (1989) 社會心理學。空中大學，台北。
- 朱蘭慧 (2003) 男性性別角色刻板印象之形成與鬆動。應用心理研究，第 17 期，85-119 頁。
- 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學系博士學位論文。
- 李再長、李俊杰、曾雅芬 (2005) 大型企業組織生涯管理、個人生涯規劃、個人人格特質、工作滿意度之關聯研究。人力資源管理學報，第 5 卷第 1 期，53-76 頁。
- 李美枝 (1985) 女性心理學。大洋，台北。
- 李惠茹、唐文慧 (2004) 性別的多數、權力的少數——以台南市國中女教師的職業選擇與晉遷為例。師大學報：人文與社會類，第 49 卷第 1 期，29-52 頁。
- 沈昭吟、張瑞真 (2009) 逆境商數、工作壓力與工作滿足關係之研究。經營管理論叢，第 5 卷第 1 期，21-37 頁。
- 沈昭吟、鄭寶菱 (2010) 大學生的逆境商數與學習壓力、成就動機之相關研究——以宗教信仰為干擾變數。非營利組織管理學刊，第 8 期，1-29 頁。

- 林震岩 (2006) 多變量分析：SPSS 的操作與運用。智勝文化，台北。
- 倪家珍 (2005) 性別、性別角色對於成就動機與工作滿意關係之研究：以國小教師為例。中華管理學報，第 6 卷第 4 期，35-49 頁。
- 張紹勳 (2002) 兩性採用資訊科技的徑路比較。管理評論，第 21 卷第 4 期，19-46 頁。
- 陳金定 (2004) 兩性關係與教育。心理，台北。
- 陳惠芳 (2008) 在組織變革環境下賦權對組織承諾之影響研究——檢視內外控傾向與知覺心理契約違反之干擾效果。臺大管理論叢。第 18 卷第 2 期，1-26 頁。
- 陳寬裕、王正華 (2010) 結構方程模式分析實務 AMOS 的運用。五南，台北。
- 黃芳銘 (2002) 結構方程模式理論與應用。五南，台北。
- 黃庭邦、倪慧新 (2007) 企業實施多源回饋促進員工行為發展的責任知覺、性格與組之因素。人力資源管理學報，第 7 卷第 2 期，1-25 頁。
- 楊宜德 (2003) 性別與社會心理學。五南，台北。
- 榮泰生 (2009) AMOS 與研究方法(第三版)。五南，台北。
- 劉秀娟 (2000) 兩性教育。揚智文化，台北。
- 劉秀娟、林明寬 (1996) 兩性關係:性別刻板化與角色。揚智文化，台北。
- 謝慶鎰 (2003) 組織政治知覺對組織承諾、工作績效、組織公民行為的影響——公營企業成員的比較分析，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 釋知賢(沈昭吟)、葉欣哲 (2012) 高中教師之逆境商數對工作滿足相關研究—以人格特質與工作壓力為中介變項。嘉大體育休閒期刊，第 11 卷第 2 期，125-136 頁。
- Abramson, L.Y., Seligman, M.E.P., Teasdale, J.D. (1978) Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Aldwin, C.M, Gilman, D.F. (2004) *Health, illness and optimal ageing*. London: Sage.
- Allport, G.W., Odbert, H.S. (1961) Trait names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47-211.
- Anderson, J.C. and B.W. Gerbing (1988) Structural Equation Modling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Bagozzi, R.P., Yi, Y. (1988) On the evaluation of structural equation models, *Academic*

- of Marketing Science, 16, 76-94.
- Bandura, A. (1978) Reflections on Self-efficacy, *Advances. Behavior Research and Therapy*, 1, 237-269.
- Baron, R., D. Kenney (1986) The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bartfai, T., Schultzberg, M. (1993) Cytokines in neuronal cell types, *Neurochem, Int*, 22, 435-444.
- Basow, S.A. (1992) *Gender Stereotype and Roles*, (3rd Ed.), California: Cole Publishing Company.
- Bem, S.L. (1974) The measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162.
- Bem, S.L. (1981) Gender Schema: A Cognitive Account of Sex Typing. *Psychological Review*, 88, 354-364.
- Block, J.H. (1973) Conceptions of Sex Role: Some Cross-Cultural and Longitudinal perspectives. *American Psychologist*, 28, 512-526.
- Bollen, K.A. (1989) *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Brouthers, K.D. (2003) Institutional, Cultural & Transaction Cost influences on entry mode choice & performance. *Journal of International Business Studies*, 33, 203-221.
- Cattell, R.B. (1946) *Description and Measurement of Personality*, New York: World books.
- Compton, W.C. (2005) *An introduction to positive psychology*, CA: Thomson-Wadsworth.
- Connell, R.W. (1995) *Masculinities*. Cambridge: Polity Press,.
- Connell, R.W. (2002) *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960) A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Doherty, W.J., Boss, P.G., LaRossa, R., Schumm, W.R., Steinmetz, S.K. (1993) *Sourcebook of family theories and methods : A contextual approach*, New York: Plenum Press.
- Eagly, A.H., Wood, W., Diekmann, A. (2000) Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The*

- developmental social psychology of gender, (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Emmerik, H.V., & K. Sanders (2004) Social Embedness and Job Performance of Tenured And Non-Tenured Professionals. *Human Resource Management Journal*, 14 , 40-54.
- Erdwins, C., Arnold, S and G. Ruth (1980) The relationship Sex Role to Self Concept. *Journal of Clinical Psychology*, 36(1), 111-115.
- Eysenck, H.J., Eysenck, M.W. (1985) *Personality and individual difference: A natural science approach*, New York: Plenum.
- Fitzgerald P. (2000) Adversity Quotient, Book reviews, *Technovation*, 20, 401-402.
- Guilford, T.P. (1959) *Personality*, New York: McGraw-Hill.
- Guthrie, J.P. (2001) High-Involvement Work Practices, Turnover, and Productivity: Evidence from New Zealand. *Academy of Management Journal*, 44, 180-190.
- Hair, J.F. Jr, Anderson, R.E., Tatham, R.L., Black, W.C. (1998) *Multivariate data analysis*, NJ: Prentice Hall.
- Hiroto, D.S., Seligman, M.E.P. (1975) Generality of learned helplessness in man, *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Jones, W.H., Chernovetz, M.E., R.O. Hansson (1978) The Enigma of Androgyny, Differential Implication for Males and Females. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46 , 298-313.
- Judge, T.A., Bono, J.E. (2001) Relationship of core self-evaluation traits-self-esteems, 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.
- Jung, C.G. (1933) *Modern man in search of a soul*, New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Levin, I., Stokes, J.P. (1989) Disposition approach to job satisfaction: Role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology*, 74, 752-758.
- Madeline E., Heilman (2001) Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, 57 , 657-674.
- Marc R. Nuwer (1988) Quantitative EEG: I. Techniques and Problem of Frequency Analysis and Topographic Mapping. *Journal of Clinical Neurophysiology*, 5, 1-43.

- Markman G.D., Baron R.A. (2003) Person–entrepreneurship fit: why some people are more successful as entrepreneurs than others. *Human Resource Management Review*, 13, 281-301.
- McCrae, R.R., Costa, P.T. (1991) Adding liebe and arbeit: The full five-factor model on affective reactions and health outcomes for clerical workers, *Work & Stress*, 1, 155.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002) Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Ong, A.D., Bergeman, C.S., Bisconti, T.L., Wallace, K.A. (2006) Psychological resilience, positive emotions, and successful adaption to stress in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 730-749.
- Paul Brett, Jas Nagra (2005) An investigation into students' use of a computer-based social learning space: lessons for facilitating collaborative approaches to learning. *British Journal of Educational Technology*, 36, 281-292.
- Pervin, L.A. (1993) *Personality: Theory and Research*, 6th Ed, New York: John Wiley & Sons.
- Peterson, C., Maier, S.F., Seligman, M.E.P. (1993) *Learned helplessness: A theory for the age of personal control*. New York: Oxford University Press.
- Peterson, C., Seligman, M.E.P. (2004) *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.
- Reivich, K., Shatte, A. (2002) *The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. New York: Broadway Books.
- Robbins, S.P. (1982) *Personnel: The Management of Human Resource*. NJ: Prentice-Hall.
- Rotter, J. (1966) Generalized expectancies for internal versus external locus of control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 609.
- Seligman, M.E.P. (1991) *Learned optimism*. New York: Knopf.
- Seligman, M.E.P. (1995) *Learned Helplessness: A Theory for the Age of Personal Control*. Oxford: Univ Pr.
- Shaffer, D.R. (2002) *Sex Differences and Gender-role Development, Developmental Psychology Childhood and Adolescence*, 6th Ed. UK: Thomson Learning.

- Sheldon, W., H. Hunt, J. McV. (1944) Constitutional factors in personality. Personality and the behavior disorders, Oxford, England: Ronald Press.
- Silverman, S.B., Day, D.V. (1989) Personality and job performance: Evidence of Incremental Validity. Personnel Psychology, 42, 25-36.
- Spector, P. E. (1982) Behavior in organization as a function of employee's locus of control. Psychological Bulletin, 91, 482-497.
- Spector, P.E. (1987) Interaction effects of perceived control and job stressors and wellbeing. Personality and Social Psychology Bulletin, 17, 227-232.
- Spence, J., Helmreich, R., J. Stapp (1975) Rating of Self and Peers on Sex Role Attributes and Their Relation to Self-Esteem and Conception of Masculinity and Femininity. Journal of Personality and Social Psychology, 32, 29-39.
- Stoltz, P.G. (1997) Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities. New York: Wiley.
- Stoltz, P.G. (2000) Adversity quotient @ work: Make everyday challenges the key to your success-Putting the principles of AQ into action. New York: Morrow.
- Thornton, A., Freedman, D. (1979) Changes in the sex role attitudes of women: 1962-1977. American Sociological Review, 44, 831-842.
- Tokar, D.M., Fischer, A.R., Subich, L.M. (1998) Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993-1997. Journal of Vocational Behavior, 53, 115-153.
- Tugade, M.M., Frederickson, B.L., Barrett, L.F. (2004) Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. Journal of Personality, 72, 1161-1190.
- Wolk, S, D. Bloom (1978) The Interactive Effects of Locus of Control and Situational Stress upon Performance Accuracy and Time. Journal of Personality, 46, 279-298.