

技職大學生心理資本與心理幸福感之相關研究

鄭博真 中華醫事科技大學幼兒保育系副教授

鄭詩怡 國立屏東大學教育心理與輔導學系碩士生

摘 要

本研究旨在探討技職大學生心理資本與心理幸福感的現況及相關性。本研究採用調查研究法，以南臺灣科技大學 705 名學生為研究對象。研究者使用「技職大學生心理資本量表」及「技職大專生心理幸福感量表」蒐集實證資料，接著以相依樣本變異數分析、積差相關分析及結構方程模式進行統計處理。研究結果發現：技職大學生具有中高度的心理資本及心理幸福感。心理資本與心理幸福感具有顯著的高度正相關，顯示技職大學生的心理資本越強，其心理幸福感越高。根據研究結果，本研究建議增強技職大學生的希望及自我效能，並提升其整體心理資本。未來可探討心理資本與學業成就的關聯，發展心理資本介入方案探討其對心理幸福感的影響。

關鍵詞：心理幸福感、心理資本、技職大學生



The Relationship between Psychological Capital and Psychological Well-being of Technological and Vocational University Students

Bor-Jen Jeng

Associate Professor, Department of Early Childhood Caring and Education, Chung Haw University of Medical Technology

Shih-Yi Jeng

Master Student, Department of Educational Psychology and Counseling, National Pingtung University

Abstract

The aim of this study was to explore the statuses and correlation between psychological capital (PsyCap) and psychological well-being of university students. The survey method was adopted for this study. 705 students from three private technological universities in Southern Taiwan participated in this study. The scales of PsyCap and psychological well-being of university students were used to collect empirical data. Then, data were analyzed by dependent samples analysis of variance, Pearson product-moment correlation and structural equation model. The finding show that the science and technological university students' PsyCap and psychological well-being were at the middle-high level. PsyCap and psychological well-being had a significant, highly positive correlation, indicating that the stronger the PsyCap of university students, the higher their psychological well-being. Based on the findings, this study proposes to enhance science and technological university students' self-efficacy and hope subdimensions of PsyCap. In the future, the relationship between PsyCap and academic achievement, the impact of PsyCap intervention programs on psychological well-being can be explored.

Keywords: psychological capital, psychological well-being, technological and vocational university students



壹、緒論

近幾年來，美國大學生抑鬱症、焦慮症、自殺意念、自我傷害等心理健康問題日益嚴重（Eisenberg, Hunt, & Speer, 2013; Fink, 2014; Selvaraj, 2015）。由於受到傳統「缺陷心理學」（deficit psychology）或「醫學模式」（medical model）思考模式的影響，學生事務及輔導偏重於解決心理疾病和制定降低危機措施，而不是聚焦在促進正向心理健康（Keyes, 2014）。反觀國內，大學生心理健康問題，如憂鬱、焦慮、自殺、藥物濫用、自我傷害、網路成癮等亦層出不窮。大學校院推動學生心理輔導工作，一般仍偏向學生心理與精神問題的衡鑑，藉以篩檢出高危險群或高關懷學生加以預防或輔導，亦即較為關注學生的負向或病態心理問題，卻忽視了學生正向心理能力的促進和開展。而有關高等教育學生心理衛生和健康議題的研究，多數集中在負向心理層面的探討。對於大學生正向心理的研究與了解顯得相當不足。

在國外由於正向心理學（positive psychology）和正向組織行為（positive organizational behavior）的興起，從正向心理觀點來了解大學生，逐漸成為當前高等教育學術和實務的發展趨勢（Jafri, 2013; Luthans, Luthans, & Jensen, 2012）。Luthans、Luthans 和 Luthans（2004）根據正向心理學和正向組織行為理論，提出了超越人力資本和社會資本的「正向心理資本」（positive psychological capital）概念。心理資本是一種正向的核心心理因素，能夠透過投資及發展，來獲得個人在職場上的競爭優勢（Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004）。後設分析研究指出，心理資本是員工工作績效與滿意度、組織承諾及組織公民行為的重要預測指標（Avey, Reichard, Luthans, & Mharte, 2011）。這些在商業組織的研究成果，促使有些學者將心理資本擴展應用到高等教育場域的研究（Goertzen & Whitaker, 2015; Luthans et al., 2012; Naotunna, 2015; Selvaraj, 2015）。

幸福感是正向心理學中廣受研究的熱門議題。Ryff（1995）從實現論（eudaimonic）的觀點，提出強調人類潛能實現與自我發展的「心理幸福感」（psychological well-being），被認為是心理健康癥狀的一項重要指標（Keyes, 2002）。Youssef-Morgan 和 Luthans（2014）提出一個職場員工心理資本與幸福感的概念模式。相關文獻已經支持員工心理資本與幸福感具有正向關係（Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010; Culbertson, Fullagar, & Mills, 2010; Luthans, Avey,

Avolio, Norman, & Combs, 2006; Luthans, Youssef, Sweetman, & Harms, 2013; Roche, Haar, & Luthans, 2014)。然而，上述研究所探討的幸福感，仍然偏向基於快樂論(hedonic)的情緒或主觀幸福感。僅有少數研究探討其與心理幸福感的關係(Culbertson et al., 2010; Malekitabar, Riahi, & Malekitabar, 2017)。在少數有關大學生心理資本與幸福感的研究中，Selvaraj (2015)發現大學生心理資本與心理健康(包含情緒、社會及心理幸福感)之間存在正向相關，心理資本能夠預測心理健康43%的變異，學生具有較高的心理資本似乎也具有更高的心理健康，這指出提升大學生的心理資本水準，將能預測增加其心理健康及幸福感。

綜觀國內，迄今僅有少數研究探討大學生的心理資本及其與主觀幸福感(生活滿意度、正向及負向情感)的關係(余民寧、陳柏霖、湯雅芬，2012；陳柏霖、洪兆祥、余民寧，2014)，而探討心理資本與心理幸福感關係的研究為數並不多。國內目前較少研究測量和探討大學生的心理資本及心理幸福感。對於大學生心理資本、心理幸福感發展的了解相當有限。大學生心理資本與心理幸福感的關係為何，值得投入更多研究。研究者長期服務於技職校院，發現技職學校通常不是學生的首選，技職生家庭經濟較處於弱勢，學術能力較弱、學習投入不足，造成學業自信不足、學習動機薄弱等問題。而且長久以來，技職校院的教育資源分配遠不如一般大學，更使得技職大學生的學習條件居於劣勢。因此，本研究選擇以技職校院學生為對象，試圖了解我國技職大學生心理資本與心理幸福感的情形及相關性。本研究結果，在學術上，得以充實國內大學生心理資本與心理幸福感研究的有關文獻；在實務上，可以提供大學校院學生事務及輔導單位參考，有助於從聚焦學生心理缺陷和問題的輔導，轉向重視正向心理資本的開展，進而提升學生的心理幸福感。根據上述研究動機，本研究具體目的有二：

- (一) 探討技職大學生心理資本、心理幸福感的現況。
- (二) 探討技職大學生心理資本與心理幸福感的相關情形。

貳、文獻探討

一、心理資本的內涵和架構

心理資本源自於正向心理學(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder &

Lopez (Eds), 2002) 和正向組織行為取向 (Luthans, 2002a, 2002b, 2003)。Luthans 等人在工作職場進行一系列實證研究，提出最符合正向組織行為包含標準有「自我效能」(self-efficacy)、「樂觀」(optimism)、「希望」(hope)和「韌性」(resilience，或譯為「復原力」)等四項不同的心理能力 (Carver & Scheier, 2002; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Luthans & Youssef, 2007)，這四項心理能力構成了心理資本此一更高階的核心構念。Luthans、Youssef 和 Avolio (2007) 在《心理資本：發展人類競爭優勢》中，定義心理資本是「一種個體正向心理狀態的發展」，包括：(1) 有自信心投入必要的努力，並完成具有挑戰性任務的「自我效能」；(2) 對於現在或未來的成功抱持正向歸因的「樂觀」；(3) 堅持朝向目標，必要時重新調整達成目標的途徑，來獲取成功的「希望」；(4) 面對問題與逆境時，能夠承受和復原甚至超越以獲得成功的「韌性」。心理資本強調正向性和人類優勢，超越經濟資本、人力資本及社會資本，是一種能透過介入和發展提升競爭優勢的心理資源。具有符合可測量、可發展的「類狀態」(state-like) 及影響工作表現等特性 (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005)。總之，心理資本是一種更高階的核心正向因素，包含希望、自我效能、韌性及樂觀四種可發展的類狀態正向心理構念。此一架構已經被心理資本相關研究者普遍採用。本研究亦採用此架構模式作為心理資本的內涵。

Luthans 等人 (2004) 為了方便讀者記憶，將心理資本四個要素：希望、效能、韌性、樂觀的第一個英文字母摘要成 HERO。以下分別針對這四個要素加以探討：

(一) 希望

Snyder、Irving 和 Anderson (1991) 將希望定義為：一種正向的激勵狀態，基於目標導向意志的動力 (agency) 和規劃達成目標的途徑 (pathways) 之間互動所衍生出成功的感覺。根據此一定義，希望的動力或意志向度提供了實現目標的決心，而途徑或方式向度則促進產生成功的計畫和替代途徑，以克服在目標達成的過程中可能被阻礙的選擇 (Youssef & Luthans, 2007)。作為一種心理構念，希望包括三個主要的概念：動力、途徑和目標。希望的動力成分可以被認為具有達成預期或想要成效的意願 (Snyder, 2000, 2002; Snyder, et al., 1996)。希望不僅包含確定目標和次要目標的途徑，還包括達成這些目標的替代方案。具有高度希望的人，當他們預測到實現目標或次要目標的障礙時，會被他們的能力感所激勵，利用應急計畫，並且主動確認達到目標的多種途徑或替代方案，最終實現他們的目

標 (Luthans & Jensen, 2002; Luthans & Youssef, 2004; Snyder, 2000)。

(二) 自我效能

Bandura (1997) 提出的自我效能, 可說是四個個別心理資本構念中具有最廣泛的理論基礎和研究支持的 (Luthans, 2002b)。根據 Bandura (1997) 的著作, Stajkovic 和 Luthans (1998) 提出自我效能是指一個人對於在現有的情境中, 為了成功的執行某項特定的任務, 對於調動所需的動機、認知資源和行動方案, 所具有能力的信念或信心。自我效能是最普遍和重要的正向性心理機制。除非人們相信他們可以透過自己的行動達到預期的效果, 並防止不必要的結果, 否則他們不會有動力去採取行動 (Bandura, 2000)。具有較高自我效能的個人, 對於他們的技能和知識感覺到依賴感、確定性和保證感, 使他們能夠有效的完成任務, 並且控制某些情況 (Stajkovic & Luthans, 1998)。他們會選擇具有挑戰性的任務, 開發複雜的方法來克服障礙, 在面對困難時能堅持下去並達成目標 (Shahnawaz & Jafri, 2009)。

(三) 韌性

韌性最初被定義為個人成功操縱環境的能力, 以保護自己免於受到潛在的威脅或不利事件 (Rutter, 1987)。Luthans (2002b) 將韌性定義為從逆境、衝突及失敗, 或甚至是正向事件, 進步及增加責任中復原的可發展能力。它意味著不僅恢復到原始的平衡狀態, 而且超越, 其中包括更高的表現水準, 並在過程中發現生活中的意義和價值 (Luthans & Youssef, 2004)。換句話說, 韌性是一個人面對逆境中保持良好、恢復或茁壯成長的能力 (Hardy, Concato, & Gill, 2004)。韌性包括「重大逆境」及「正向適應」兩個不同的向度 (Lamers, Westerhof, Bohlmeijer, ten Klooster, & Keyes, 2011)。具有高度韌性的人, 擁有制定實際計畫和執行必要行動的能力; 擁有正向的自我觀點, 對自己的能力和優勢持有信心; 展現適合發展溝通和解決問題的技能; 以健康的方式管理強烈的情緒和衝動的能力等特點 (Luthans et al., 2007)。

(四) 樂觀

樂觀一直是正向心理學的重要組成部分 (Luthans, 2002b)。樂觀可以被描述個人為因應事件所作的歸因及採取的解釋型態 (Seligman, 1998)。從歸因理論出發, Seligman (1998) 將樂觀定義為對正向事件進行個人的、永久的和普遍的原因解釋, 以及對負面事件進行外部的、暫時的和特定情境的原因解釋。採取這

種歸因型態，可以讓個人獲得成功和有利成果，同時使他們遠離失敗（Luthans & Youssef, 2004）。如果希望過程是以內在的、自我導向的動力和途徑為基礎，樂觀則在更廣泛的脈絡下運作。樂觀的定性機制不僅包括個人，也考慮到包括人在內的外部環境和特定情境的因素（Luthans, 2002b; Seligman, 1998）。Peterson（2000）指出，真實的樂觀是非常動態和可改變的，因此被認為是類狀態的。Seligman（2011）發展的「習得樂觀」（learned optimism）觀念，也提出樂觀是可以發展的。

二、心理幸福感的內涵和架構

心理幸福感建立在古希臘哲學家 Aristotle 提出的實現論基礎上，強調幸福是人的一種完善自己的活動，至善即是幸福，認為幸福是人的自我實現（張陸、佐斌，2007）。Waterman（1993）提出幸福感意指人們與真實自我的協調一致。他將幸福感分為兩種：快樂享受的幸福、個人表現的幸福。個人表現的幸福是個人全力投入活動時，知覺到自我潛能得以充分發揮，進而有助於達成自我實現的體驗，是一種自我實現的愉悅感。Ryan 和 Deci（2000, 2001）提出自我決定理論（self-determination theory），也是以實現論作為幸福感的理論基礎，他們主張幸福是有活力、能充分發揮功能。同時提出人們具有能力、關係和自主等三種基本需求，這三種需求是幸福感的三大基本要素，對於人們健康的發揮功能是必要的。

Ryff（1989）為了更具體說明個體自我實現的潛能，統合正向心理的觀點，提出一個多層面的心理幸福感模式。每個層面指出個體在追求全部功能和了解獨特才能所面對的挑戰。其六個層面包括：（1）「自我接納」，正向評鑑自己和自己過去的生活，對自我擁有正向的態度，肯定和接納多方面的自我。（2）「個人成長」，擁有持續成長和發展的感覺，對新經驗開放，了解自己的潛能，在自我了解與自我效能方面持續成長。（3）「生活目的」，生活有目的、目標和方向感，覺得現在和過去的生活有意義，維持生活目的的信念。（4）「正向人際關係」，擁有與他人溫暖、滿意和信任的正向關係，具有強烈的同理心、情感和親密的能力，關心他人的福利。了解人際關係的付出與接受。（5）「環境掌控」，有效管理自己生活和周遭環境的能力，能掌控複雜的外在活動，有效的利用周遭的機會；能選擇或創造符合個人需求或價值的情境，以及（6）「自主性」，自我決定和獨立自主，在某些方面的思考和行動能抗拒及調節社會壓力，並以個人的標準評鑑自己（Ryff, 1995）。

鄭博真、李新民（2017）提出的心理幸福感結構，包括：「友好關係」、「利他行為」、「健康活力」、「成長自主」、「自我價值」及「生活目的」等六個層面。其中，健康活力整合健康關注、生命活力，成長自主整合個人成長、自主性及環境掌控，自我價值整合自我接納。他們以此六個層面發展出「技職大專生心理幸福感量表」，透過驗證性因素分析、複核效度考驗及效標關聯效度分析結果，證實技職大專生心理幸福感的二階單因素一階六因素結構，並且具有不錯的信效度。適合國內從事技專校院學生心理幸福感的測評、研究及教育輔導使用（鄭博真、李新民，2017）。因此，本研究採用鄭博真、李新民所提的心理幸福感結構模式。

三、心理資本與心理幸福感的關係

有關大學生心理資本與心理幸福感的相關性研究尚未多見。Selvaraj（2015）研究指出大學生心理資本與心理健康（包含情緒、社會及心理幸福感）之間存在正向的線性關係。此外，心理資本在每個心理健康分類組中都有顯著差異，並且預測了心理健康 43% 的變異。這些發現建議發展大學生正向的心理優勢，如希望、效能、彈性和樂觀，可以增加他們的正向心理健康。在心理資本個別層面的相關研究，曾文志（2007）發現大學生的樂觀對心理幸福感（個人成長和生活目的）具有直接效果，並具有透過社會支持的中介而影響心理幸福感的間接效果。李新民、陳蜜桃（2009）發現大學在職專班學生的樂觀／悲觀傾向與心理幸福感具有顯著關聯。

在以非大學生為對象的研究中，亦發現心理資本與心理幸福感的正向關係。如 Malekitabar 等人（2016）研究發現中學校長的心理資本與心理幸福感、自我接納、正向人際關係、環境掌控及個人成長存在顯著正相關，但與生活目的、自主性沒有顯著關係。心理幸福感和自我效能、希望及樂觀存在顯著正相關，而與韌性沒有顯著關係。Culbertson 等人（2010）發現員工的心理資本與心理幸福感的自主性、環境掌控、個人成長、工作關係、工作目的及自我接納存在正相關。據此，本研究假設技職大學生的心理資本與心理幸福感具有顯著正向相關。

參、研究方法

本研究主要採用調查研究法，探討技職大學生心理資本與心理幸福感的現況

及兩者的相關性。

一、研究對象

本研究以三所科技大學四年制日間部學生為研究對象。每校抽取人文社會、理工學門各一個系，每系抽取一年級及三年級各兩個班級，合計抽取樣本數 1,235 名，回收問卷 986 份，回收率達 80%。剔除填答不完整者，或有明顯反應心向之量表，總計有效問卷 705 份，回收有效率達 72%。有效樣本男生 280 名（40%）、女生 425 名（60%）。一年級 234 名（33%）、二年級 196 名（28%）、三年級 137 名（19%）、四年級 138 名（20%）。

二、研究工具

本研究使用「技職大學生心理資本量表」、「技職大專生心理幸福感量表」來蒐集實證資料，茲分述如下：

（一）技職大學生心理資本量表

本研究參照鄭博真、吳禹鵠（2012）；余民寧、陳柏霖、湯雅芬（2012）編修「技職大學生心理資本量表」，由受測者自評心理資本。本量表包含自我效能、希望、樂觀、韌性等四個分量表，每個分量表各有 5 題，共計 20 題。例如：我有把握達到老師課堂上的要求（自我效能）、我覺得好事總是會發生在我身上（樂觀）、我會努力達成自己設定的目標（希望）、我能夠從失敗中學習與成長（韌性）。採 Likert 六點量表型式，受試者指出對題項敘述符合的程度，從總是、經常、有時、偶爾、很少、從未，分別給予 6、5、4、3、2、1 分。自我效能、樂觀、希望和韌性四個分量表的解釋變異量，分別為 18.88%、16.79%、19.03%、16.41%，總量表為 71.11%。因素負荷量分別為 .74-.83、.66-.82、.67-.81、.58-.77。四個分量表的內部一致性 *Cronbach's α* 係數分別為 .91、.88、.90、.90。心理資本總量表得分越高，表示技職大學生的心理資本越強。各分量表得分越高，表示技職大學生在該層面表現越強；反之，表示在該層面表現越弱。量表單題平均數 5-6 分為高度、4-5 分為中高度、3-4 分為中度、2-3 分為中低度、1-2 分為低度。

（二）技職大專生心理幸福感量表

本研究採用鄭博真、李新民（2017）編制「技職大專生心理幸福感量表」，由受測者自評心理幸福感。本量表包含友好關係、利他行為、健康活力、成長自

主、自我價值、生活目的六個分量表，每個分量表各有 5 題，共計 30 題。例如：我擁有可以互相分享支持的朋友（友好關係）、我會對別人有一些正面的影響（利他行為）、我的精神狀況良好（健康活力）、我喜歡有挑戰性的新經驗（成長自主）、我了解並接受自己（自我價值）、我覺得自己的生活是有意義的（生活目的）。採 Likert 六點量表型式，受試者依個人實際狀況指出對題項敘述符合的程度，從非常符合到非常不符合，分別給予 6 至 1 分。友好關係、利他行為、健康活力、成長自主、自我價值、生活目的六個分量表的解釋量，分別為 15.26%、12.92%、12.38%、13.98%、7.54%、15.54%，各題項的因素負荷量介於 .73 至 .92 之間，六個因素累計解釋變異量為 77.62%。六個分量表內部一致性 Cronbach's α 係數依序為 .88、.89、.90、.88、.89 與 .92。總量表得分越高，表示技職大學生的心理幸福感越高。各分量表得分越高，表示技職大學生在該層面幸福感表現越高；反之，表示在該層面幸福感越弱。量表單題平均數 5-6 分為高度、4-5 分為中高度、3-4 分為中度、2-3 分為中低度、1-2 分為低度。

三、資料分析

本研究採用 IBM SPSS Statistics 22.0 及 LISREL 8.30 進行下列統計考驗：以平均數、標準差探討技職大學生心理資本、心理幸福感各個層面的概況。以相依樣本變異數分析考驗技職大學生在心理資本四個層面之間、心理幸福感六個層面之間的差異。以皮爾遜積差相關考驗心理資本與心理幸福感各層面之間的相關情形。利用結構方程模式分析探討心理資本與心理幸福感的潛在關聯性，同時進行模式適配度評鑑，以釐清假設結構模式的品質。

肆、結果與討論

一、技職大學生心理資本的現況分析

技職大學生心理資本的現況如表 1 所示。整體心理資本單題平均數為 4.64 分，四個層面分別為：自我效能 4.57 分、樂觀 4.74 分、希望 4.52 分、韌性 4.74 分。可見，技職大學生整體心理資本為中高度。四個層面高低程度依次是：樂觀和韌性、自我效能、希望。相依樣本變異數分析結果 $F=36.06$ ，達到 .001 顯著水準。事後比較

分析顯示：樂觀、韌性顯著高於自我效能、希望，而樂觀和韌性、自我效能和希望兩兩之間並未存在顯著差異。可見，在四個心理資本層面中技職大學生的樂觀、韌性顯著高於自我效能、希望。而技職大學生在「自我效能」、「希望」得分的標準差較大，顯示具有較大的個別差異存在。

表 1 技職大學生心理資本現況及比較摘要表

層面	單題平均數	標準差	F	事後比較
1. 自我效能	4.57	.81	36.06***	2(4) > 1(3)
2. 樂觀	4.74	.73		
3. 希望	4.52	.80		
4. 韌性	4.74	.75		

註：事後比較數字所指心理資本如層面編號。

*** $p < .001$

二、技職大學生心理幸福感的現況分析

技職大學生心理幸福感的現況如表 2 所示。整體心理幸福感單題平均數為 4.70 分，六個層面分別為：友好關係 5.19 分、利他行為 4.62 分、健康活力 4.52 分、成長自主 4.75 分、自我價值 4.64 分、生活目的 4.47 分。可見，技職大學生的整體心理幸福感為中高度，而友好關係已達高度。六個層面高低程度依次是：友好關係、成長自主、自我價值、利他行為、健康活力、生活目的。相依樣本變異數分析結果 $F=199.38$ ，達到 .001 顯著水準。事後比較分析顯示：友好關係 > 成長自主 > 利他行為、自我價值 > 健康活力、生活目的。利他行為和自我價值、健康活力和生活目的兩兩之間沒有顯著差異。可見，技職大學生的心理幸福感以友好關係為最高，而以健康活力、生活目的為最低。而技職大學生在「健康活力」、「生活目的」得分的標準差較大，顯示具有較大的個別差異存在。

表 2 技職大學生心理幸福感的現況及比較摘要表

層面	單題平均數	標準差	F	事後比較
1. 友好關係	5.19	.60	199.38***	1 > 4 > 2(5) > 3(6)
2. 利他行為	4.62	.69		

(續下頁)

表 2 技職大學生心理幸福感的現況及比較摘要表(續)

層面	單題平均數	標準差	F	事後比較
3. 健康活力	4.52	.85		
4. 成長自主	4.75	.73		
5. 自我價值	4.64	.77		
6. 生活目的	4.47	.84		

註：事後比較數字所指心理幸福感如層面編號。

*** $p < .001$

三、技職大學生心理資本與心理幸福感的相關分析

技職大學生心理資本與心理幸福感各層面的積差相關分析，結果如表 3 所示。依據邱皓政(2010)所提相關係數絕對值在 .40 至 .69 屬於中度相關，.70 至 .99 屬於高度相關。心理資本各層面與「友好關係」具有顯著中度正相關，相關係數介於 .41 至 .47 之間。與「利他行為」具有顯著中度正相關，相關係數介於 .43 至 .49 之間。與「健康活力」具有顯著中度正相關，相關係數介於 .44 至 .51 之間。與「成長自主」具有顯著中度正相關，相關係數介於 .44 至 .69 之間。與「自我價值」具有顯著中度正相關，相關係數介於 .55 至 .66 之間。與「生活目的」具有顯著中度正相關，相關係數介於 .51 至 .67 之間。綜言之，心理資本四個層面與心理幸福感六個層面兩兩之間均存在中度正相關。其中，希望與成長自主相關最高($r=.69$)，其次為希望與生活目的($r=.67$)，再次為希望與自我價值($r=.66$)。

表 3 技職大學生心理資本與心理幸福感整體及各層面之積差相關矩陣

層面	自我效能	樂觀	希望	韌性
友好關係	.42**	.41**	.43**	.47**
利他行為	.43**	.45**	.49**	.47**
健康活力	.44**	.51**	.48**	.50**
成長自主	.44**	.48**	.69**	.59**
自我價值	.55**	.60**	.66**	.62**
生活目的	.51**	.57**	.67**	.55**

註：** $p < .01$

四、技職大學生心理資本與心理幸福感的結構方程模式分析

為了進一步了解技職大學生心理資本與心理幸福感的關聯模式是否成立，本研究以心理資本為潛在自變項，以心理幸福感為潛在依變項，透過結構方程模式技術，進行路徑分析。心理資本潛在變項以自我效能、希望、樂觀、韌性為觀察變項。心理幸福感潛在變項以友好關係、利他行為、健康活力、成長自主、自我價值、生活目的為觀察變項。各觀察變項在偏態係數部分，介於 -.42 至 .33 之間，在峰度係數部分，介於 -.36 至 1.02 之間。偏態係數絕對值未大於 3，峰度係數絕對值未大於 10，可以變異數共變數矩陣做為輸入矩陣，使用最大概似法（maximum likelihood method, ML）來進行參數估計。模式適配度評鑑結果表 4 所示，路徑分析結果如圖 1. 所示。

表 4 模式適配度評鑑表（N=705）

指標	理想數值	實際數值
卡方值 χ^2	越小越好	60.77
p 值	不顯著	.003
自由度 df		34
卡方自由度比 χ^2/df	小於 3	1.79
近似誤差均方根 RMSEA	小於 .08	.05
良性適配度指標 GFI	大於 .9	.96
調整後良性適配度指標 AGFI	大於 .9	.94
非常態適配指標 NNFI	大於 .9	.98
比較適配指標 CFI	大於 .9	.99

在模式適配的判定準則上，本研究採取 Bagozzi 和 Yi（1988）、Browne 和 Cudeck（1993）的建議，卡方自由度比 χ^2/df 以小於 3 為底線，近似誤差均方根 RMSEA 以小於 .08 為底線，良性適配度指標 GFI、調整後良性適配度指標 AGFI、非常態適配指標 NNFI、比較適配指標 CFI 以大於 .9 為理想門檻值。根據表 4，除了卡方考驗受樣本數影響達顯著水準，其它評鑑指標都已落入理想範圍，顯示模式與觀察資料之契合尚在可接受範圍，可以此模式作為最終解。根據圖 1，心理資本對心理幸福感的路徑係數 r 為 .77， $t=8.99$ ，已達到顯著水準，模式適配度良

好。亦即，技職大學生心理資本與心理幸福感具有顯著正向關聯。本研究假設獲得支持。

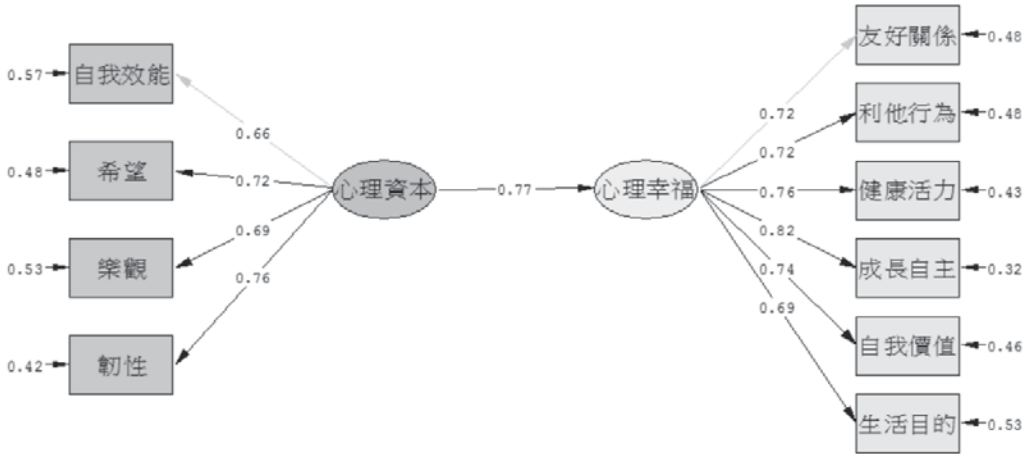


圖 1. 心理資本與心理幸福感之關聯路徑分析

伍、結論與建議

有鑑於大學生心理資本與心理幸福感的實徵研究相當少見，關聯性探究更是鳳毛麟角。本研究以 705 名科技大學學生為對象，探討技職大學生心理資本與心理幸福感的現況及相關性。茲根據研究結果提出初步結論，並加以討論，最後臚列幾點建議，提供技職校院教育輔導及未來研究之參考。

一、結論

(一) 技職大學生的心理資本狀態良好

本研究發現，技職大學生具有中高度的心理資本，其中以樂觀及韌性較強，而自我效能及希望較弱。在排序上與陳柏霖等人（2014）研究結果有些不一致。他們發現大學生心理資本高低依序為希望、樂觀、韌性、自我效能。這可能是本研究單純以技職大學生為對象，而陳柏霖等人研究對象包含了一般及技職大學生。本研究顯示技職大學生對自己課業學習能力的自信心，對於設定目標、達成目標

的動力及途徑，仍可以再加以強化。

（二）技職大學生的心理幸福感狀態良好

本研究發現，技職大學生具有中高度的心理幸福感，其中以友好關係為最佳，而以健康活力及生活目的為最弱。與鄭博真、王怡又（2012）研究發現一致。六個層面之間達到顯著差異。其中以友好關係為最高，而生活目的、健康活力為最低。在高低排序上，與鄭博真、王怡又稍有差異，他們的研究也以友好關係為最高，但最低的為生活目的、利他行為。本研究顯示，技職大學生對於健康的關注、生命的活力，以及生活的目標，仍有加強的空間。

（三）技職大學生的心理資本與心理幸福感具有顯著高度正相關

本研究發現，整體心理資本與整體心理幸福感之間具有顯著高度正相關。亦即技職大學生的整體心理資本越強，其整體心理幸福感越高。而心理資本與心理幸福感的個別層面兩兩之間，均呈現顯著中度正相關。顯示技職大學生的自我效能、希望、樂觀、韌性等層面越強，則其與他人關係越友好、越能從事利他行為、越具有健康活力、越能追求成長自主、越感到自己價值、越具有生活目的。本研究發現與有些研究結果相似（李新民、陳蜜桃，2009；曾文志，2007；Selvaraj, 2015; Malekitabar et al., 2016; Culbertson et al., 2010）。本研究結果亦符應 Luthans 等人（2007）所提出心理資本不只是其個別成分的總和，而是協同統整四個心理資源的更高階核心構念，心理資本比其所組成的個別心理資源更具有影響力。

二、建議

（一）增強技職大學生的希望及自我效能

本研究發現，技職大學生的心理資本以希望及自我效能較弱。建議技職校院在規劃學生心理資本輔導方案時，宜以強化希望為優先，引導學生設定努力的目標，做好達成目標的行動規劃，並保持動機及意志力去實現目標。其次，提升學生的自我效能，引導學生了解自我能力的優弱勢，設定適切的學習目標，再循序漸進達成，以建立對自己能力的信心。

（二）提升技職大學生整體的心理資本

本研究發現，整體心理資本與整體心理幸福感的相關達到 .77，高於所有個別層面彼此之間的相關。因此，技職校院除了加強學生較弱的層面，也需要規劃綜合性輔導方案，全面提升心理資本的四個層面，增進學生對於過去及現在的韌性、

現在及未來的自我效能、未來的希望和樂觀，如此在這四項正向心理資源的統整運作下，更能促進整體心理幸福感的提升。

（三）促進技職大學生的生活目的及健康活力

本研究發現，技職大學生心理幸福感以生活目的及健康活力為最弱。從相關來看，健康活力、生活目的與心理資本各層面具有中度正相關，亦即學生健康活力、生活目的較弱者，其心理資本各層面亦較弱。是以技職校院學生輔導單位、班級導師及相關課程教師，宜利用多元的管道，輔導學生建立生活及學習的目的、目標及方向感，從中發現人生的意義。其次，輔導學生珍愛自己的身體健康及生命，從平常養成健康的行為，以利維持良好精神及充沛活力。

（四）研究限制及未來研究建議

本研究受限於時間及經費，研究對象僅為私立科技大學學生，在推論對象上有所限制。無論如何，心理資本及心理幸福感在國內高等教育研究尚處於起步階段。未來可比較技職校院與一般大學學生心理資本及心理幸福感發展的差異情形。在研究議題上，未來可探討心理資本與其它心理及教育議題的關聯，如感恩、寬恕、學習動機、學業成就等。針對國內高等教育學生的學習現況及實際，開發「大學生學業心理資本量表」，探討其與學生學業成就的關聯。在研究方法上，可以仿效 Luthans 等人發展的心理資本教學方案（Luthans et al., 2007）或微訓練介入模式（micro-training interventions model）（Luthans et al., 2006），規劃心理資本工作坊或介入方案進行實驗研究，探討其對提升學生心理幸福感的影響。

參考文獻

- 李新民、陳密桃（2009）。樂觀／悲觀傾向與心理幸福感之相關研究：以大學在職專班學生為例。**教育學刊**，**32**，1-43。
- 余民寧、陳柏霖、湯雅芬（2012）。大學生心理資本量表之編製及其相關因素之研究。**教育研究與發展期刊**，**8**（4），19-52。
- 邱皓政（2010）。**量化研究與統計分析：SPSS/PASW 資料分析範例解析（第5版）**。臺北市：五南。
- 陳柏霖、洪兆祥、余民寧（2014）。大學生心理資本與憂鬱之關係：以情緒幸福感為中介變項。**教育研究與發展期刊**，**10**（4），23-46。
- 曾文志（2007）。大學生的樂觀、社會支持與幸福感的關聯：結構方程模式取向之研究。**教育與心理研究**，**30**（4），117-146。
- 張陸、佐斌（2007）。自我實現的幸福：心理幸福感研究述評。**心理科學進展**，**15**（1），134-139。
- 鄭博真、王怡又（2012）。大學生學習投入與幸福感之相關研究。**屏東教育大學學報**，**38**，127-164。
- 鄭博真、吳禹鵠（2012）。國小特殊教育教師的心理資本：量表發展與工作表現之相關。**高雄師大學報**，**33**，1-22。
- 鄭博真、李新民（2017）。技職大專生心理幸福感量表之發展與驗證。**國立臺南大學教育學報**，**51**（1），1-24。
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*, 17-28.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mharte, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, *22*, 127-152.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structure equation models. *Academy of Marketing Science*, *16*, 74-94.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness.

- In E.A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behaviour* (pp. 120-136). Oxford, England: Blackwell.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. New York, NY: Oxford University.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(4), 421-433.
- Eisenberg, D., Hunt, J., & Speer, N. (2013). Mental health in American colleges and universities: Variation across student subgroups and across campuses. *The Journal of Nervous and Mental Disease, 201*(1), 60-67.
- Fink, J. E. (2014). Flourishing: Exploring predictors of mental health within the college. *Journal of American College Health, 62*(6), 380-388.
- Goertzen, B. J., & Whitaker, B. L. (2015). Development of psychological capital in an academic-based leadership education program. *Journal of Management Development, 34*(7), 773-786.
- Hardy, S. E., Concato, J., & Gill, T. M. (2004). Resilience of community-dwelling older persons. *Journal of the American Geriatrics Society, 52*(2), 257-262.
- Jafri, M. H. (2013). A Study of the relationship of psychological capital and students' performance. *Business Perspectives and Research, January-June*, 9-16.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior, 43*, 207-222.
- Keyes, C. L. (2014). Mental health as a complete state: How the salutogenic perspective completes the picture. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 179-192). Springer Netherlands.
- Lamers, S. M. A., Westerhof, G. J., Bohlmeijer, E. T., ten Klooster, P. M., & Keyes, C. L. M. (2011). Evaluating the psychometric properties of the Mental Health Continuum-Short Form (MHC-SF). *Journal of Clinical Psychology, 67*(1), 99-110.

- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F. (2003). Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development and motivation. In R. M. Steers, L. W. Porter, & G. A. Begley (Eds.), *Motivation and leadership at work* (pp.187-195). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: A micro intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job 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, 249-271.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, England: Oxford University.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D., & Harms, P. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20, 114-129.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., Jensen, S. (2012). The impact of business school students' psychological capital on academic performance. *Journal of Education for Business*, 87, 253-259.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource

development. *Human Resource Development Review*, September (1), 304-322.

Malekitabar, M., Riahi, M., & Malekitabar, A. R. (2016). The role of psychological capital in psychological well-being and job burnout of high schools principals in Saveh, Iran. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 11(1), 1-8. doi: 10.5812/ijpbs.4507.

Naotunna, S.(2015). Psychological capital: A positive approach to enhance commitment to change among university students. *American Journal of Educational Research*, 3(6), 765-769.

Peterson C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44-55.

Roche, M., Haar, J., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the wellbeing of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476-489.

Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), 316-331.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In S. Fiske (Ed), *Annual review of psychology* (Vol 52, pp. 141-166). Palo Alto, CA: Annual Reviews.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.

Seligman, M. E. P. (1998). Positive social science. *APA Monitor*, 29(4), 2-5.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A new understanding of happiness and well-being and how to achieve them*. New York, NY: Free.

- Selvaraj, P. R.(2015). *Using positive psychological capital to predict mental health in college students: Implications for counseling and higher Education* (Doctoral dissertation). Retrieved from https://etd.ohiolink.edu/!etd.send_file?accession=ohiou1430740956&disposition=inline
- Shahnawaz, M. G., & Jafri, M. H. (2009). Psychological capital as predictor of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Snyder, C. R., Irving, L., Anderson, J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology* (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego, CA: Academic.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-276.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds) (2002). *Handbook of positive psychology*. New York, NY: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., & Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace. *J. Manage.* 33, 774-800.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F.(2014). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3),180-188.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.

