



兒童文教事業高齡工作者的心理資本 學習介入方案之實施成效分析

李新民* 黃文三** 沈碩彬***

摘要

本研究以兒童文教事業高齡工作者為研究對象，發展心理資本學習介入方案，透過實驗研究來探討此一方案的成效。研究者採用不等組前測——後測設計，以60名兒童文教事業高齡工作者為實驗對象，其中30名施予心理資本學習介入方案，另30名進行健康管理回春課程。在實驗研究前後，蒐集全體受試者的心理資本、組織承諾、工作滿意與工作表現等測量資料，進行統計分析。其結果顯示：介入方案可以有效提升高齡工作者的心理資本、組織承諾、工作滿意與工作表現。故，依據本研究發現，特針對提升兒童文教事業高齡工作者的心理資本提升及未來研究提出相關建議。

關鍵詞：工作表現、工作滿意、心理資本學習介入方案、兒童文教事業高齡工作者、組織承諾

* 李新民，樹德科技大學兒童與家庭服務系教授
電子郵件：kyle@stu.edu.tw

** 黃文三，國立高雄師範大學教育學系教授
電子郵件：t1153@nknuc.nknu.edu.tw

*** 沈碩彬，國立高雄師範大學教育學系博士班研究生（通訊作者）
電子郵件：neverfail79@yahoo.com.tw

投稿日期：2013年12月3日；修正日期：2014年3月24日；接受日期：2014年7月21日

註：本研究為101學年度科技部補助研究案，編號：101-2410-H-366-009，主持人為李新民、黃文三。

The Effects of Psychological Capital Learning Intervention Program for Elderly Workers in Children's Culture and Education Institutes

Hsing-Ming Lee* Wen-San Huang** Shuo-Pin Shen***

Abstract

This study investigated elderly workers in children's culture and education institutes aiming to develop the psychological capital (PsyCap) learning intervention program, and to explore the effects of this program with research experiment. This research adopted nonequivalent pretest-posttest design, where 60 elderly workers in children's culture and education institutes were randomly selected as subjects for test. Thirty of them took the PsyCap learning intervention program, while the other half took the health management curriculum. All the measurement data resulting from the four scales, PsyCap, organizational commitment, job satisfaction, and job performance, were collected for statistical analysis. The research results indicated that the intervention program significantly enhanced the elderly workers' PsyCap, organizational commitment, job satisfaction, and job performance. Suggested future researches and improvement for elderly workers' intervention program in children's culture and education institutes were also mentioned in this research.

Keywords: job performance, job satisfaction, psychological capital learning intervention program, elderly workers in children's culture and education institutes, organizational commitment

* Hsing-Ming Lee, Professor, Department of Child Care and Family Studies, Shu-Te University
E-mail: kyle@stu.edu.tw

** Wen-San Huang, Professor, Department of Education, National Kaohsiung Normal University
E-mail: t1153@nknuc.nknu.edu.tw

*** Shuo-Pin Shen, Ph.D. students, Department of Education, National Kaohsiung Normal University
E-mail: neverfail79@yahoo.com.tw (Corresponding Author)

Manuscript received: Dec. 3, 2013; Revised: Mar. 24, 2014; Accepted: Jul. 6, 2014

壹、研究背景及目的

在今日時空環境之下，隨著社會生活品質提升與醫療服務進步，我國早在 1993 年就已邁入高齡化社會，65 歲以上老年人口占總人口比率不斷攀升（行政院內政部，2013）。根據行政院經濟建設委員會（2012）的推估，老年人口比例將由 2012 年之 11.2%，增加為 2060 年 39.4%，預計 2018 年我國老年人口占總人口比率將超過 14%，正式邁入高齡社會。

承上所述，臺灣人口老化的快速已是不爭的事實，而人口快速老化的現實對社會帶來諸多的衝擊，其影響層面涉及財政、經濟、政治、醫藥、照護、建築、商業、教育及家庭等諸多面向。有鑑於此，政府提出強化家庭與社區照顧及健康體系、保障老年經濟安全與促進人力資源再運用、提供高齡者友善之交通運輸與住宅環境、推動高齡者社會參與及休閒活動、完善高齡教育體系等五項對策（行政院內政部，2013）。在此當中，又以高齡者人力資源之開發與運用為解決扶老負擔之治本之道。因為高齡工作者的人力資源開發，可以強化其積極的心理特質，使其己身擁有的能力得以充分發揮。故，實施得當的話，遂能幫助老年人自己照顧自己，回任工作崗位上從事建設性生產，可說是讓老年人洗去社會負債標籤與降低扶養比的最佳努力方向。

要言之，高齡工作者的定義各家說法不一。依據黃富順（2004）的說法，所謂的老年人，依照生理年齡的發展，還可以進一步細分為初老（young-old）、中老（moderately-old）和老老（old-old）三個階段。曾進勤（2003）指出勞工保險條例規定女性勞工請領老年給付的年齡為 55 歲，55 歲至 64 歲這個階段的老年人可稱為中老。而根據就業服務法第二條規定，中高齡者係指年滿 45 歲至 65 歲之國民。在這此年齡範圍中，一般又將 45 歲至 55 歲定義為中年勞工，55 歲以上定義為高齡勞工（周玟琪，2007；陳志敏，2008）。根據行政院主計處（2010）的統

計分析，在 55 歲至 59 歲的勞動參與率仍有 50.67%，在 60 歲至 64 歲的勞動參與率仍有 32.20%。55 歲以上的高齡工作者仍是勞動市場的主力。然而，針對高齡工作者的人力資源開發，進行實證研究仍較少見，故有必要進行研究探析，以獲取有利的關鍵資訊。

經由上述，回顧國內各項勞動服務產業中，兒童文教事業從業人員係以創新、教學、推廣、培育專業知識技能為服務宗旨，期能助長兒童的潛能開發。大體而言，包含兒童補習班、安親班（課後照顧中心）的教師、導師、教保員等，在正式學校體制之外，對於兒童的教育學習提供額外的協助，其在兒童學習發展上的重要性並不亞於學校教師（謝智芳，2003；謝智芳、劉恩廷、紀碧茹、陳淑冠，2006）。特別是在少子化日趨嚴重的今日，家長對家中兒童的教育投資有增無減，深怕兒童輸在起跑點上，遂常將兒童送到文教事業機構，以進行加深加廣的學習。因此，使得兒童文教事業的從業人員，在兒童學習鏈中扮演重要的教學者角色，在學校與家庭網絡中居樞紐地位。是以，此一產業中的高齡工作者，其人力資源的開發，不僅有助於提升高齡工作者的競爭力，也有助於兒童校外教育學習機構的正向發展。然而，截至目前為止，有關兒童文教事業高齡工作者的人力資源開發之本土實證研究，仍較闕如。故，為了填補此一學術研究領域之知識缺口，藉以造福國家未來主人翁，亟需加以探析與釐清。

再者，近年來心理學界紛紛提出心理資本的主張及論述，如何正向的看待人們的潛能開發及拓展。如，Luthans、Luthans 與 Luthans（2004）、Luthans 與 Youssef（2004）在分析經濟資本、人力資本、社會資本等傳統的人力資源開發與運用特點之後，提出了心理資本（psychological capital, PsyCap）此一符合可測量、可發展、可管理的正向組織行為學（positive organizational behavior, POB）標準之正向心理狀態。他們的立場，係以自我效能、希望、樂觀和復原力四個次級構念，

來架構心理資本此一心理構念，在在強調此一心理構念對工作滿意、組織承諾與工作表現有強烈的正面影響力（Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, 2004; Luthans, 2002; Peterson & Luthans, 2002; Youssef & Luthans, 2007）。另外，相關的調查研究發現，也證實了自我效能、希望、樂觀和復原力所架構的心理資本的確是對員工的工作滿意、組織承諾與工作表現有顯著的正向影響力（Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011）。有鑑於此，心理資本的提升，對於人力開發應會有所助益。對於較少探究的高齡工作者，研究者省思其人力資源的開發，亦可為今日探討的首要課題。因為透過高齡工作者心理資本的成長發展，來提升其工作滿意、組織承諾、工作表現，豐盈其生活，自立自強，從而改善高齡工作者自己的工作心理狀態，亦可增進兒童教育的正向發展，是個值得努力的方向。

承如上述，研究者反覆思索。少子化的結果，使得目前的兒童文教事業，已經成為兵家必爭之地。是以，有志於此項工作者面對的是一個高度競爭的市場。對於高齡工作者而言，如何在僧多粥少的情境之下，自立自強，因應工作不安全感的嚴峻挑戰已是不容忽視的課題。因此，要如何幫助兒童文教事業高齡工作者，進行文化與教育的創新、實作、傳承、反省，以促進兒童福祉，確實是件值得重視的工作。基於此，研究者針對上述的國內外文獻，置焦於兒童文教事業的高齡工作者特性，引用 Luthans (2005)、Luthans、Avey、Avolio、Norman 與 Combs (2006) 提出的心理資本介入概念，將自我效能、希望、樂觀和復原力等正向心理狀態，透過正向心理學介入典範，以 Lyubomirsky、Sheldon 與 Schkade (2005) 的意圖性活動 (intentional activities) 為元素，設計務實可行的心理資本學習介入方案，來幫助他們提升工作滿意、組織承諾的職場工作正向態度，並以良好的工作表現來促進兒童正向發展。然而，心理資本介入相關論述較缺乏，高齡工作者心理資本學習介入實證

研究探索也尚未見諸國內相關文獻，實有必要進行兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案的發展，進而探究其實施成效為何，以幫助兒童文教事業高齡工作者留在職場，減少社會照顧負擔，同時提升其工作表現，造福國家未來主人翁。

綜上所述，本研究以兒童文教事業高齡工作者為研究對象，發展一套心理資本學習介入方案，明晰此一學習介入方案對工作滿意、組織承諾、工作表現的影響效果。

貳、文獻探討

一、高齡工作者的特性

本研究以 55 歲以上的兒童文教事業高齡工作者為研究對象，發展一套心理資本學習介入方案。因此，文獻探討首先針對高齡工作者的特性進行扼要論述，俾便後續發展學習介入方案能適用。有關高齡工作者特性的探討，大多數論述是從社會撤退理論（social disengagement theory）出發，主張高齡者因為能力衰退應配合著基本的生命旋律，老年時間一到，就選擇從社會崗位撤退，空出職位給年輕人（Cumming & Henry, 1961）。然而，近來陸續有學者，倡議從正向老化的角度出發，強調不要忽略在此知識經濟時代裡，高齡工作者依然可以提供智慧，從事經濟、社會活動的可能性（吳玉琴，2011）。根據曾敏傑與李漢雄（1999）以及黃同圳（2007）的調查分析，高齡工作者具有工作較認真投入、負責不推卸、遵守組織規範、對團隊向心力高、人際關係圓融、工作技巧熟練等等優勢。而且，黃富順（2004）亦指出，高齡者擁有豐富的生命歷練與社會生活經驗，比較會自己訂立目標，對自我的期許也比一般年輕人高。此外，李玉瑾（2006）指出高齡者有自尊心強，學習信心低，以及流質智力減退，晶質智力增加的現象。高齡者的自尊心強

與學習信心低，反映著「敬老」的庶民文化，也意味著多給高齡者成功體驗的重要性。而流質智力減退，晶質智力增加，說明高齡者儘管傳統智力退化，然來自生活體驗的智慧卻是有增無減。國外學者 Peterson 與 Spiker (2005) 則提醒我們要打破高齡者學習職場新知效果不彰的迷思，指出高齡工作者應開發其心理資本，以強化其競爭優勢。諸如上述，高齡工作者善於利用過去生活經驗錘鍊的實用知識，樹立工作目標，以圓融的人脈和熟練的技能，去追求務實的成功，來成就自己。在發展高齡者心理資本時，有必要善用高齡工作者的這些優勢，來進行介入方案發展。

二、心理資本的涵義

在正向心理學興起之後，Luthans (2002) 率先依照獨特、可測量、可發展、影響表現的標準，將正向心理學所關注的自我效能、希望和復原力三個積極心理狀態，標誌為心理資本。再者，Luthans 等人 (2004) 在正向心理學和正向組織行為學的思考框架下，進一步分析了經濟資本、人力資本（或稱智力資本）、社會資本以及心理資本的特點之後，提出了包含自信或自我效能、希望、樂觀和復原力四個積極心理狀態的正向心理資本之說。

不過 Luthans (2002) 以及 Luthans 等人 (2004) 的心理資本涵義說明，其實並未對心理資本進行具體明確的界定，而只是將心理資本當作符合正向組織行為學標準的四種積極心理狀態。Luthans、Avolio、Walumbwa 與 Li (2005) 在進行心理資本與工作表現關聯的實證研究時，首度明確將心理資本定義為一種個體積極心理要素，呈現在符合正向組織行為學可測量、可開發、有效管理標準的積極心理狀態，超越經濟、人力、社會資本，以幫助個體獲得競爭優勢。稍後 Luthans、Youssef 與 Avolio (2007) 對心理資本的定義進行了修訂，主張心理資本是個體的

積極心理狀態，擁有心理資本的人，具有成功完成具有挑戰性任務的自信（自我效能），對當前和將來的成功進行積極歸因的樂觀，發揮意志力想方設法達成目標的希望，快速從挫折中恢復正常的復原力。

Luthans 等人（2005）和 Luthans、Youssef 等人（2007）的心理資本構念涵義界定，不但明確指出心理資本是一個具有可塑性與發展性的積極心理狀態，也為心理資本的概念架構奠定了基礎。在實證研究上，心理資本可界定為一組構面的集合，一個包含自我效能、希望、樂觀和復原力四構面的高階核心構念，可加總四構面形成整體心理資本來進行整合性分析探討（Avey et al., 2011）。

三、心理資本的構成要素與作用機制

（一）心理資本的構成要素

循上所述，心理資本的構成要素包含自我效能、希望、樂觀和復原力四種構念，以下進一步說明這四種心理資本構念的定義，以及實證研究所需要的具體操作化。

就自我效能而言，自我效能是指個體對在給定情境中，成功執行特定任務的能力之自我信任程度（Stajkovic & Luthans, 1998）。在正向組織行為學中，自我效能聚焦在現在到未來，指涉一種相信自己有能力應付工作職場各種艱難挑戰的自信心，也是心理資本中表徵成功完成工作任務自信心的正向心理狀態（Luthans, Youssef et al., 2007）。

就希望而言，希望是指個體在通往重要人生目標導向歷程中，展現出激勵思考與路徑思考的積極信念，以此兩種信念追尋具有正面結果價值的目標實踐（Snyder, 2002）。在正向組織行為學中，希望聚焦在未來，指涉抵達個人設定目標的意志力、實踐力交互作用產生的積極動機狀態（Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2004）。

就樂觀而言，樂觀是指個體對未來成功的正向期待，這種正向期

待會鼓勵個體不斷設法解決問題，因而在未來得到良好的成果（Carver & Scheier, 2005）。在正向組織行為學中，樂觀聚焦在未來，指涉個體對未來的成功，採取正向角度歸因與詮釋的正向思考習性（Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef et al., 2007; Zhao & Hou, 2009）。

就復原力而言，復原力是指個體在遭遇壓力、失落、挫折、威脅、困境等等逆境之後，運作個人彈性的調適功能，讓自己迅速恢復到正常狀態的一種能力（Block & Kremen, 1996; Masten & Reed, 2002）。在正向組織行為學中，復原力聚焦在過去到現在，指涉個體從過去不愉快工作經驗中快速復原，讓良好的現狀得以持續維持的一種個人心理能量（Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007）。透過實證測量來對心理資本構成要素具體操作化，Luthans 等人（2005）分別引用 Snyder、Simpson、Ybasco、Borders、Babyak 與 Higgins（1996）的狀態希望量表來評量希望，Scheier 與 Carver（1985）的生活取向測驗來評量樂觀，Block 與 Kremen（1996）的自我復原力量表來評量復原力，然後再以三個量表的標準化分數相加組合成心理資本的總分。Larson 與 Luthans（2006）在此基礎上，增加 Parker（1998）的自我效能量表，測量四種心理狀態，然後再以四個量表的標準化分數相加，求得心理資本的總分。在個別測量之外，Luthans、Avolio 等人（2007）整合 Larson 與 Luthans 的個別測量，每個構面篩選出 6 個測量題目，透過驗證性因素分析，發展出 24 題的心理資本問卷（PsyCap questionnaire, PCQ），然後直接以總分表徵整體心理資本狀態。從這些測量操作化的過程中，不難發現心理資本實乃自我效能、希望、樂觀和復原力四構面的集合，可以分別測量以釐清個別構面心理狀態，也可以聚合加總來理解整體心理資本的心理狀態。

（二）心理資本的作用機制

引用 Fredrickson（2005）的擴展—建構理論，來說明心理資本的作

用機制。要言之，自我效能、希望、樂觀和復原力都是 Fredrickson (2003, 2005) 所謂的心理資源，在組織工作脈絡裡的積極體驗向上螺旋機制下，這些心理資源會消除個體的負向情緒，豐富個人積極情緒體驗，從而不斷地擴展思考—行動功能。負向情緒的消除與積極體驗的孳生有利於個體在職場的工作滿意、組織承諾這些情感狀態的展現。思考—行動功能的擴展，則會啟動所謂的非特定行動傾向，避免個體消耗資源去應付額外的威脅，又能幫助個體以比較彈性靈活的思維模式去展現創造性的工作表現 (Fredrickson & Branigan, 2005)。

依據 Ellis 與 Ashbrook (1988) 的資源分配理論見解，消極的負面心理體驗會使個體產生與工作無關之想法，讓個體有限的認知資源要額外處理這些負面資訊，分散個體的注意力。如此一來，負面心理體驗的出現將占用寶貴的認知資源，影響個體各項認知作業的執行成效 (Buodo, Sarlo, & Palomba, 2002; Oaksford, Morris, Grainger, & Williams, 1996)。根據資源分配理論，如果缺乏心理資本，讓個體承載過多的職場負面情感，將消耗個人有限認知資源，影響良好工作表現。反向推論，則心理資本所架構的積極心理狀態，則能使個體善用認知資源，去有效執行工作任務。

擴展—建構理論、資源分配理論的整體性心理資本運作機制論述，已然為個體層次的可開放性發展的類狀態變項實證研究，奠定有利基礎。從而在所謂微觀介入模式架構下，提供兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案實施成效的解釋基礎。

四、心理資本學習介入方案發展的論述基礎

Luthans、Avey 等人 (2006)、Luthans、Avolio 等人 (2007)、Zhao 與 Hou (2009) 首先提出自我效能、希望、樂觀和復原力的發展原則。他們強調希望的發展要著重在路徑思考與激勵思考提升的技巧傳

授與練習，同時設想可能的阻礙，訂定各種應變計畫以防計畫趕不上變化。樂觀的發展要強調現實的樂觀與彈性的樂觀，透過正向的自我對談，對發生的事情進行積極正向、彈性靈活且可以說服自己的歸因方式，避免不假思索的過度樂觀，造成想像與現實之間的落差。復原力的發展要善用情緒與語言的調節功能，激發正向情緒調節挫折失敗的消極體驗，運用激勵性語言引導個體從另類思考方向，去重從新檢視過去的不幸事件。自我效能的發展要透過社會說服與正向情緒激發，來引導個體取得更多的個人成功經驗或者替代經驗。而最重要的發展原則，乃是不同正向心理狀態彼此之間的相輔相成。例如，自我效能的訓練同時也可以提升樂觀，復原力的發展同時也可以帶動現實的樂觀與彈性的樂觀之提升。

在構成要素的發展原則之外，Luthans（2005）、Luthans、Avey 等人（2006）所提出心理資本介入的實證研究模型（如圖 1 所示），更是值得參考。Luthans；Luthans、Avey 的正向心理資本介入模型，分成樹立希望、發展樂觀、提升自信和增強復原力四個部份。在樹立希望部分，Luthans；Luthans、Avey 依據 Snyder（2000）的臨床指導意見以及

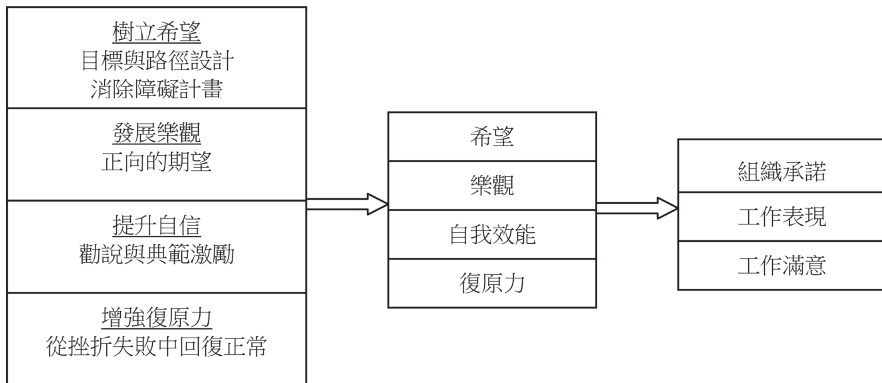


圖 1 正向心理資本介入影響效果

資料來源：引自 Avolio 等人（2004: 807）、Zhao 與 Hou（2009: 40）。

Luthans 與 Youssef (2004) 的發展希望構思，讓員工練習訂定可欲的工作目標以及實踐這個工作目標的各種可能途徑。接著讓員工就完成目標的過程中可能遇到的困難與障礙，訂定消除障礙的計畫。在發展樂觀部分，Luthans；Luthans、Avey 等人在員工的消除障礙計畫基礎上，讓員工彼此腦力激盪修改可行的因應計畫，且彼此之間互相鼓勵打氣，以建立正向的期望，開發出所謂的現實和彈性的樂觀。在提升自我效能部分，Luthans；Luthans、Avey 等人根據 Bandura (1997) 的自我效能理論，一方面運用調節情緒、社會勸說的技巧來建立員工的自信，另一方面讓員工彼此交換成功的經驗，乃至提供成功典範以增強員工自信心。在增強復原力部分，Luthans；Luthans、Avey 等人援用 Masten (2001) 的復原力培養建言，一方面讓員工對自己面對逆境時可能產生的想法和情感，練習批判性的反思，另一方面鼓勵員工利用各項個人資源來實踐既定的工作目標。

然而，經仔細推敲 Luthans (2005)、Luthans、Avey 等人 (2006) 的正向心理資本介入方案建言，其實是奠基於目標導向架構，以實踐目標的工作計畫之構思模擬演練來貫穿整個介入方案。其以設想解決辦法，制定消除障礙計畫來培養希望。在培養希望中，組織 Lopez、Rose、Robinson、Marques 與 Pais-Ribeiro (2009) 所謂的希望夥伴 (hope buddy)，合作學習鍛鍊正向的期望，並提供學習的楷模，取得體驗成功的替代經驗，建立樂觀與自信。並在希望夥伴的團隊中，練習尋找克服挫折逆境壓力的保護因子。

大體而言，依據上述自我效能、希望、樂觀和復原力的發展原則，以及正向心理資本介入模型，實可援用各種正向心理狀態的相輔相成發展策略，仿效正向心理資本介入，以培養希望為首，帶動與貫穿自我效能、樂觀和復原力發展的系統化介入作法，來發展兒童文教事業高齡工作者的心理資本學習介入方案。此中，以培養希望為首的做法，符應高

齡工作者比較會自己訂立目標，對自我期許高的特性。發展自我效能可以提升高齡者的學習自信心，發展樂觀則可以鞏固其自尊心，從而幫助高齡者追求務實的成功，來成就自己。而復原力的提升，搭配高齡者生命垂練的生活智慧，更能擺脫「缺陷模式」的陰影。

此外，考慮高齡者的自尊心高，自我期許高等特性，宜根據 Luthans、Avey 與 Patera (2008)、Luthans、Avey、Avolio 與 Peterson (2010) 的實際操作經驗，為了提升高齡工作者學習的效果，可以採用操弄問卷 (manipulation questionnaire) 策略 (Emmons & McCullough, 2003; Lyubomirsky, Sousa, & Dickerhoof, 2006)，設計出以學習者為學習主體的自導式學習單，讓高齡工作者可以依據學習單中所提列的學習活動流程或指導重點，來逐步完成學習任務。

至於，圖 1 所列的受到正向心理資本作用的後果變項，研究者將其指涉略加說明如後。組織承諾係組織成員對組織目標與工作的價值認同與情感歸屬，具體表徵在對組織以的肯定、支持以及投入 (Somech & Bogler, 2002)。工作滿意是個體對於工作本身及工作環境的期望與自己親身體會感受，加以評估比較後所呈現的正面反應態度，具體表徵在對組織各方面的滿意感受上 (Rinehart & Short, 1994)。工作表現是指組織成員依據組織目標，展現符合組織期望的行為 (Campbell, 1990)。

五、心理資本學習介入方案實施成效的實證依據

本文收集國內外的相關文獻，如仲理峰 (2007)；Avey、Luthans 與 Youssef (2010)；Larson 與 Luthans (2006)；Luthans 與 Jensen (2005)；Luthans 等人 (2005)；Luthans、Avolio 等人 (2007)；Luthans、Avey、Clapp-Smith 與 Li (2008)；Luthans、Norman、Avolio 與 Avey (2008) 的實證研究結果，表明企業員工的心理資本和工作滿意、組織承諾、工

作表現之間皆有顯著正向關聯存在。Judge 與 Bono（2001）關於心理資本的後設分析研究發現，指出心理資本可以解釋員工績效 20% 至 30% 的變異量。而 Avey 等人（2011）針對 51 個獨立研究樣本的後設分析結果，更精確的指出心理資本可以解釋 29% 的工作滿意變異量，23% 的組織承諾變異量，以及 7% 至 12% 的工作表現變異量。

基於 Luthans（2005）以及 Luthans、Avey 等人（2006）正向心理資本介入影響效果模型，Luthans、Avolio、Norman 與 Avey（2006）的初步探索，已經證實心理資本介入可以有效提升管理學院學生的自我效能、希望、樂觀和復原力。Luthans、Avey 與 Patera（2008）的心理資本網路訓練介入研究，同樣表明心理資本介入可以明顯提升員工的自我效能、希望、樂觀和復原力。Luthans 等人（2010）的實證研究發現，更進一步證實，正向心理資本介入不但可以有效提升員工的自我效能、希望、樂觀和復原力，也可以促進工作表現。

綜合上述，本研究假設根基目標導向架構，融入樹立希望、發展樂觀、提升自信、增強復原力策略的兒童文教事業高齡工作者心理資本介入學習活動方案，可以明顯提升高齡工作者的心理資本，組織承諾、工作滿意以及工作表現。

參、研究設計與實施

一、實驗設計

本研究採用不等的前測—後測設計，來釐清兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案的實施成效。實驗設計模式如表 1 所示。

二、研究對象

本研究在徵求志願參與實驗的受試者時，不特別針對某一特質來選

表 1 實驗設計

組別	前測	實驗處理	後測	延宕後測
實驗組	O1	X	O3	O5
對照組	O2	C	O4	O6

時間 第 1 週 第 2-8 週 第 9 週 第 14 週

O1、O2：實驗組和對照組的前測

O3、O4：實驗組和對照組的後測

O5、O6：實驗組和對照組的延宕後測

X：實驗組接受 7 週兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案之操弄

C：對照組接受 7 週的身體健康管理回春課程

出，以避免取樣偏差和實驗處理的交互作用產生。總共徵求 60 名自願參與的高雄市兒童文教事業高齡工作者（年齡在 55 至 64 歲之間），隨機分派 30 名到實驗組，另外 30 名到對照組。實驗組和對照組的男女性別比例皆是 1:1，實驗組平均年齡 59.12 歲，對照組平均年齡 58.98 歲。所有受試者教育程度皆為專科或者大學。

三、研究變項

實驗設計所涉及之各種變項操控說明如下。

（一）實驗變項（自變項）

本研究以有無接受實驗介入方案為自變項，實驗組接受兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案，而對照組進行安慰劑對照嘗試，進行身體健康管理回春課程。為期 7 週的兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案根據文獻探討，徵詢研究正向心理學議題的老人服務實務工作者意見發展而成，包含希望的真諦、希望的秘訣、生命的解釋、靈活的樂觀、成功的信心、生命的堅韌、人生的腳本、夢想的排演，合計 8 個單元，28 個活動步驟。整體架構如圖 2 所示。在這 28 活動之中，希望（包含希望的真諦、希望的秘訣、夢想的排演）包含 10 個活動，自我效能、樂觀、復原力各有 6 個活動。這一方面是呼應上述以實踐目

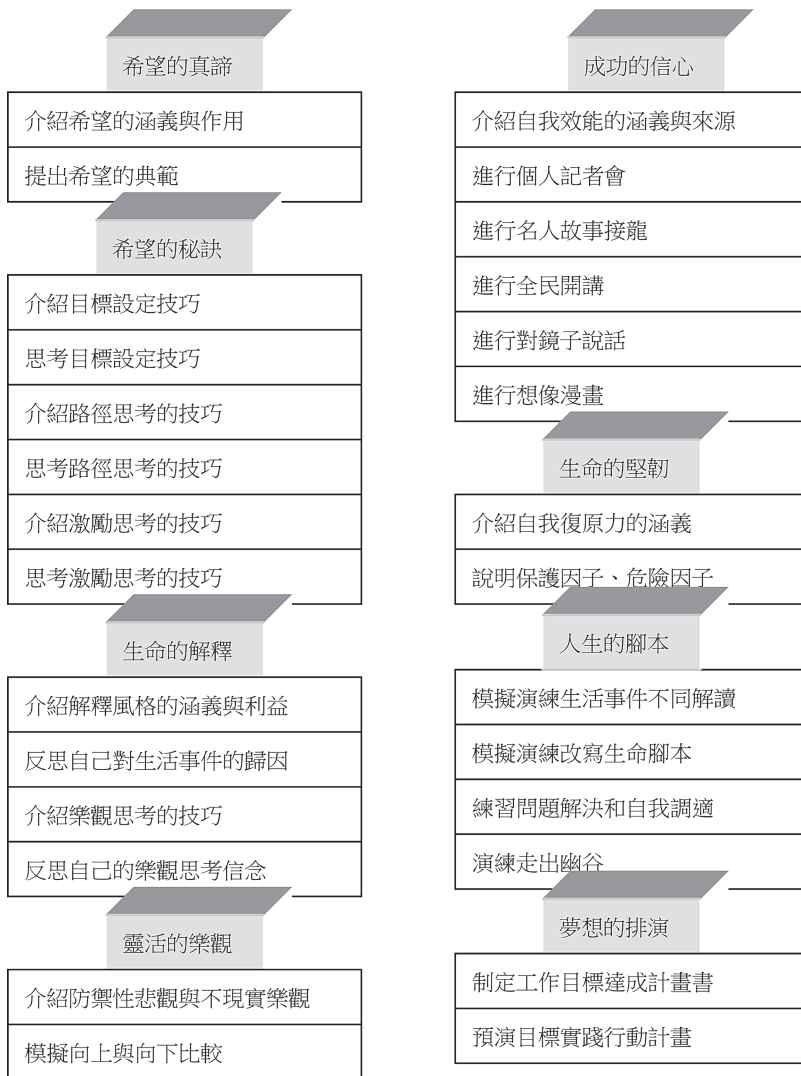


圖 2 兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案架構

標的工作計畫之構思模擬演練來貫穿整個介入方案。更是考量高齡工作者喜歡訂定目標，自我期許高，卻又學習信心低的特性。藉由目標設定、路徑思考、激勵思考技巧的分享，結合高齡者生活智慧的融會貫通，

使其很容易成功學會樹立人生目標，並實踐成功，進而順利進行每個活動。而最後的夢想的排演，則是讓高齡者體驗成功，強化其自尊心。每個活動步驟學習時間 4 小時，總共 112 個小時。平均分配在七週的受試者自由時間，由學習單作為引導架構，研究正向心理學議題的老人服務實務工作者之主題專家擔任個別指導者與希望夥伴，引導受試者在自家（或自選的地點）順利完成學習單提供的學習任務。至於，對照組在每週的自由時間選擇在家或適當地點觀看身體健康管理議題影片，內容包含減肥、控制或預防疾病、醫學美容等等。實驗組及對照組之介入方案的對照表摘要如附錄。

（二）依變項

本研究探討的依變項包含心理資本、組織承諾、工作滿意、工作表現。心理資本以自編的心理資本問卷來具體操作化，組織承諾以自編的組織承諾量表來操作化，工作滿意以自編的工作滿意量表來操作化，工作表現以自編的工作表現量表進行操作化。

（三）控制變項

1. 實驗控制

為了避免霍桑效應、強亨利效應，以及受試者猜測出研究者假設意圖，所可能呈現的需求特徵，特別採取掩蔽技術以回春課程為名義，告知兩組受試者這只是為了幫助成功老化所進行的身心靈成長課程。另外，在蒐集資料進行施測時，為了避免共同方法變異，採用心理隔離法和時間隔離法。

2. 統計控制

在統計控制部分，以心理資本問卷、組織承諾量表、工作滿意量表、工作表現量表的前測分數為共變項，藉以調整不同組別在實驗前的差異。

四、研究工具

(一) 心理資本問卷

此問卷根據文獻理論基礎，參考 Luthans、Avolio 等人 (2007) 研發的心理資本問卷形式來自編。填答方式採取 Likert 式四點量表，依照非常同意、同意、不同意、非常不同意分別給予 4、3、2、1 分。立意抽樣 120 名南部地區兒童文教事業高齡工作者進行預試，蒐集資料考驗信效度，結果如表 2 所示。

表 2 心理資本問卷信效度考驗結果

題目	因素 負荷量	單題與 總分相關	解釋 變異量	α
A1. 當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服。	.797	.804	18.518%	.925
A2. 遇到前所未有的工作難題，我相信自己已有辦法因應。	.782	.805		
A3. 我相信自己有辦法處理突發事故。	.769	.763		
A4. 我相信自己有辦法完成長官交辦的任務。	.833	.811		
A5. 面對工作環境限制，我相信自己有能力克服。	.739	.819		
A6. 我對自己的工作能力充滿自信心。	.673	.711		
B1. 我會嘗試運用各種創意的方法來完成工作任務。	.625	.758	16.475%	.915
B2. 我會設想各種解決問題的辦法。	.657	.758		
B3. 我會想出很多辦法來避免自己陷入工作困境。	.774	.692		
B4. 我會以堅強的意志力來完成自己的工作目標。	.813	.807		
B5. 我會想盡各種辦法來實踐自己的工作目標。	.751	.807		
B6. 我會以堅毅不拔的心志面對工作難題。	.673	.748		
C1. 我對未來的發展充滿期待。	.768	.796	18.731%	.920
C2. 我相信未來的工作表現會越來越好。	.709	.782		
C3. 無論發生什麼事，我對未來的工作機會總是樂觀以對。	.749	.781		

表 2 心理資本問卷信效度考驗結果（續）

C4. 對自己的工作，我總是看到事情光明的一面。	.799	.786		
C5. 即使工作環境充滿不確定性，我也是樂觀以對。	.775	.730		
C6. 我預期自己的工作理想會逐一實現。	.792	.781		
D1. 我能夠快速在危機事件中穩住陣腳，恢復穩定。	.769	.786	19.475%	.930
D2. 我被突發事故驚嚇後，很快就能回過神來。	.778	.846		
D3. 我能夠在遭受打擊後立刻恢復正常。	.816	.839		
D4. 我在受到威脅後可以快速回復平靜。	.795	.811		
D5. 當自己涉及人事糾紛時，我總是即刻冷靜的回應。	.775	.761		
D6. 即使遭遇嚴重的工作挫敗，我也不會輕易退卻。	.739	.743		

註：A 代表自我效能構面，B 代表希望構面，C 代表樂觀構面，D 代表復原力構面。

（二）組織承諾量表

此量表根據 Somech 與 Bogler（2002）的論述來自編，其填答計分方式與心理資本問卷相同，立意抽樣 120 名南部地區兒童文教事業高齡工作者進行預試，蒐集資料考驗信效度，結果如表 3 所示。

表 3 組織承諾量表信效度考驗結果

題目	因素 負荷量	單題與 總分相關	解釋 變異量	α
1. 我支持公司的經營理念。	.861	.747	62.688%	.873
2. 我以身為公司的一份子為榮。	.895	.803		
3. 我經常有想要辭職的念頭。	.688	.606		
4. 我願意投入比公司期望還高的心力來幫助公司。	.770	.614		
5. 為了繼續替公司工作，我願意接下任何指派給我的任務。	.835	.728		
6. 如果可以，我想要換工作。	.675	.594		

(三) 工作滿意量表

此量表根據 Rinehart 與 Short (1994) 的論述來自編，填答計分方式與心理資本問卷相同，立意抽樣 120 名南部地區兒童文教事業高齡工作者進行預試，蒐集資料考驗信效度，結果如表 4 所示。

表 4 工作滿意量表信效度考驗結果

題目	因素 負荷量	單題與 總分相關	解釋 變異量	α
1. 我對公司提供的成長發展機會感到滿意。	.789	.692	67.905%	.903
2. 我對自己所從事的工作感到滿意。	.892	.824		
3. 我對自己在公司中的人際關係感到滿意。	.848	.770		
4. 我的上司對我很嚴苛。	.742	.641		
5. 我對公司提供的薪資待遇感到滿意。	.807	.718		
6. 我對公司的制度感到滿意。	.857	.778		

(四) 工作表現量表

此量表參考 Smith、Organ 與 Near (1983) 的見解來自編，填答計分方式與心理資本問卷相同，立意抽樣 120 名南部地區兒童文教事業高齡工作者進行預試，蒐集資料考驗信效度，結果如表 5 所示。

表 5 工作表現量表信效度考驗結果

題目	因素 負荷量	單題與 總分相關	解釋 變異量	α
1. 我經常主動加班。	.827	.735	63.502%	.875
2. 我時常利用上班時間處理一些私事。	.798	.713		
3. 我工作效率很高。	.815	.684		
4. 我工作品質良好。	.874	.780		
5. 我經常達不到公司要求的標準。	.595	.485		
6. 我主動幫助工作做不完的同事。	.841	.736		

五、實施程序

- (一) 邀請從事高齡服務相關事業，且研究正向心理學議題的碩士畢業生或碩士在職專班研究生 10 人，組織主題專家團隊。請求根據文獻探討與實務，對兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案，以及心理資本問卷、組織承諾量表、工作滿意量表、工作表現量表進行內容效度的評估。在心理資本學習介入方案的發展與內容效度評估上，採用團體討論的方式，根據文獻探討並參考李新民（2010）的《正向心理學在教育上的應用》一書的要點，以及李新民（2011）的《銀髮族的春天——正向老化回春課程》實施的經驗，考量兒童文教事業高齡工作者的特性，編製介入方案的學習單初稿。然後再進行團體訪談，諮詢 5 名兒童文教事業高齡工作者修改意見，然後根據受訪者反應進行團體討論，完成正式的學習單。
- (二) 立意抽樣 120 名南部地區兒童文教事業高齡工作者進行預試，蒐集資料透過因素分析、信度分析來完成心理資本問卷、組織承諾量表、工作滿意量表、工作表現量表的信效度考驗。同時在主題專家協助下，邀請 60 位受試者，進行實驗前說明會。
- (三) 5 名主題專家擔任實驗組介入方案的個別指導者與希望夥伴，另外 5 名主題專家擔任對照組的指導者。在實驗組部分，一名主題專家負責 6 名受試者的學習單作業引導，在受試者的自由時間介入，扮演希望夥伴，鼓勵受試者依照學習單指引完成學習作業。在對照組部分，一名主題專家負責 6 名受試者的養生保健美容影片自我觀賞後之學習單書寫說明。在主題專家擔任個別指導之前，先召開討論會議，針對高齡者自尊心強、學習信心低特性，討論學習單撰寫的「共同指導語」（例如，告訴受試者在成功老

化所進行的身心靈成長課程中撰寫學習單)，以及各種可能狀況的應對方式。而選擇在受試者的自由時間介入，一方面是以免妨礙受試者的工作，另一方面是展現敬老態度，以避免受試者不合作所造成的偏差。

(四) 以心理資本問卷蒐集兩組受試者前測、後測、延宕後測資料，透過共變數分析考驗兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案操弄是否成功。同時蒐集兩組受試者在組織承諾量表、工作滿意量表、工作表現量表前測、後測、延宕後測的得分，透過 SPSS 18.0 統計軟體，以多變項共變數分析釐清兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案實施成效。

肆、結果與討論

在此，依實驗操弄的立即效果分析、實驗操弄的延宕效果分析、實驗方案介入的立即效果分析、實驗方案介入的延宕分析，並加以綜合討論於後。

一、實驗操弄的心理資本立即效果分析

以多變項共變數分析實驗操弄心理資本的立即效果，首先進行各組迴歸線平行的假設考驗， $F(1, 56)$ 分別是 1.203 ($p = .278$)、2.804 ($p = .100$)、2.616 ($p = .111$)、.099 ($p = .754$)，均未拒絕虛無假設 ($p > .05$)，以共變項對依變項進行迴歸分析所得的斜率並無明顯不同，符合迴歸線平行的假設，可繼續進行共變數分析。進行兩組主要效果的考驗方面，求得 $\Lambda(1, 4, 51) = .517$ ， $p = .000$ ，達顯著差異，表示在排除共變數的影響之後，實驗組在接受心理資本學習介入方案後，其

在心理資本測量上的表現顯著優於對照組的表現，實驗操弄具有立即效果。兩組受試者在心理資本量表的前後測平均數、標準差、調整後平均數的結果，如表 6 所示。

表 6 兩組心理資本前後測平均數、標準差和調整後平均數

變項		實驗組			對照組		
		平均數	標準差	調整後平均數	平均數	標準差	調整後平均數
自我效能	前測	16.333	3.231	19.982	17.767	2.873	17.685
	後測	19.700	2.950		17.967	2.327	
希望	前測	17.233	2.569	20.390	17.867	2.991	17.776
	後測	20.100	2.218		17.067	2.959	
樂觀	前測	16.333	3.661	20.510	17.000	3.140	17.123
	後測	20.300	3.064		17.333	3.252	
復原力	前測	15.967	3.783	18.556	16.833	2.984	16.411
	後測	18.300	3.999		16.667	3.273	

為了進一步瞭解實驗操弄在哪些構面發生效果，進行各組調整後平均數差異的比較，如表 7 所示。心理資本四個構面的 t 值皆達顯著差異 ($p < .05$)，同時信賴區間也未包含 0，顯示實驗組方案介入後，在自我效能、希望、樂觀、復原力的表現均顯著優於對照組的受試者。實驗操弄具有立即效果。

表 7 兩組心理資本前後測平均數差異之事後比較結果

變項	調整後平均數差值	$t(59)$	p	95% 信賴區間		η^2
				下限	上限	
自我效能	2.297	4.120	.000	1.179	3.415	.239
希望	2.614	5.847	.000	1.718	3.511	.388
樂觀	3.387	6.231	.000	2.297	4.476	.418
復原力	2.145	4.469	.000	1.183	3.108	.270

二、實驗操弄的心理資本延宕效果分析

以多變項共變數分析實驗操弄的保留效果，一如上述進行各組迴歸線平行假設考驗， $F(1, 56)$ 分別是 2.136 ($p = .149$)、1.248 ($p = .269$)、2.634 ($p = .110$)、.334 ($p = .566$)，均未拒絕虛無假設。進行兩組主要效果考驗，求得 $\Lambda(1, 4, 51) = .540, p = .000$ ，達顯著差異。說明排除共變數影響之後，實驗組受試者在心理資本量表延宕後測的表現顯著優於對照組的表現。兩組受試者在心理資本的前測、延宕後測平均數、標準差和調整後平均數如表 8 所示。

表 8 兩組心理資本前測、延宕後測平均數、標準差和調整後平均數

變項		實驗組			對照組		
		平均數	標準差	調整後平均數	平均數	標準差	調整後平均數
自我效能	前測	16.333	3.231		17.767	2.873	
	延宕後測	19.633	2.723	19.982	17.677	2.537	17.387
希望	前測	17.233	2.569		17.867	2.991	
	延宕後測	19.733	2.599	20.390	17.367	2.918	17.079
樂觀	前測	16.333	3.661		17.000	3.140	
	延宕後測	20.400	2.724	20.510	17.867	3.082	17.779
復原力	前測	15.967	3.783		16.833	2.984	
	延宕後測	18.333	4.358	18.556	16.999	3.332	16.697

進行各組調整後平均數差異的比較，如表 9 所示。四個向度的 t 值皆達顯著差異，同時信賴區間也未包含 0，顯示實驗組接受實驗 5 週後在自我效能、希望、樂觀、復原力依然保有操弄的效果。

表 9 兩組心理資本前測、延宕後測平均數差異之事後比較結果

變項	調整後平均數差值	$t(59)$	p	95% 信賴區間		η^2
				下限	上限	
自我效能	2.525	4.869	.000	1.485	3.565	.305
希望	2.942	6.247	.000	1.998	3.886	.420
樂觀	2.708	4.926	.000	1.606	3.810	.310
復原力	1.939	3.385	.001	0.791	3.087	.170

三、實驗方案介入對組織承諾、工作滿意、工作表現的立即效果分析

以多變項共變數分析實驗對組織承諾、工作滿意、工作表現的立即效果，首先進行各組迴歸線平行的假設考驗， $F(1, 56)$ 分別是 3.927 ($p = .052$)、3.788 ($p = .057$)、.030 ($p = .864$)，均未拒絕虛無假設，以共變項對依變項進行迴歸分析所得的斜率並無明顯不同，符合迴歸線平行的假設，可繼續進行共變數分析。進行兩組主要效果的考驗方面，求得 $\Lambda(1, 3, 53) = .733$ ， $p = .001$ ，達顯著差異，表示在排除共變數的影響之後，實驗組接受心理資本學習介入方案，在組織承諾、工作滿意、工作表現的表現顯著優於對照組的表現，實驗介入對於組織承諾、工作滿意、工作表現具有立即效果。兩組受試者在組織承諾、工作滿意、工作表現量表的前後測平均數、標準差、調整後平均數的結果，如表 10 所示。

進行各組調整後平均數差異的比較，如表 11 所示。 t 值皆達顯著差異，同時信賴區間也未包含 0，顯示實驗組方案介入後，在組織承諾、工作滿意、工作表現均顯著優於對照組的受試者。實驗介入具有立即效果。

表 10 兩組組織承諾、工作滿意、工作表現前後測平均數、標準差和調整後平均數

變項		實驗組			對照組		
		平均數	標準差	調整後平均數	平均數	標準差	調整後平均數
組織承諾	前測	15.100	2.524	16.999	16.033	1.790	15.801
	後測	16.833	1.967		15.967	1.829	
工作滿意	前測	16.167	2.422	18.119	16.123	1.629	16.347
	後測	18.167	1.724		16.300	1.915	
工作表現	前測	15.667	1.936	16.661	15.500	1.656	15.572
	後測	16.667	1.863		15.567	1.813	

表 11 兩組組織承諾、工作滿意、工作表現前後測平均數差異之事後比較結果

變項	調整後平均數差值	$t(59)$	P	95% 信賴區間		η^2
				下限	上限	
組織承諾	1.199	2.747	.008	.324	2.073	.121
工作滿意	1.772	4.087	.000	.903	2.641	.233
工作表現	1.089	2.644	.011	.264	2.914	.113

四、實驗方案介入對組織承諾、工作滿意、工作表現的延宕效果分析

以多變項共變數分析實驗操弄的保留效果，一如上述進行各組迴歸線平行假設考驗， $F(1, 56)$ 分別是 .012 ($p = .913$)、.225 ($p = .637$)、3.307 ($p = .074$)，均未拒絕虛無假設，符合迴歸線平行的假設。進行兩組主要效果考驗，求得 $\Lambda(1, 3, 53) = .742$ ， $p = .001$ ，達顯著差異，表示在排除共變數的影響之後，接受心理資本學習介入方案的實驗組，在組織承諾、工作滿意、工作表現的表現顯著優於對照組的表現，實驗介入對於組織承諾、工作滿意、工作表現具有延宕提升效果。兩組受試者在組織承諾、工作滿意、工作表現量表的前測、延宕後測平均數、標準差和調整後平均數如表 12 所示。

表 12 兩組組織承諾、工作滿意、工作表現前測、延宕後測平均數、標準差和調整後平均數

變項		實驗組			對照組		
		平均數	標準差	調整後平均數	平均數	標準差	調整後平均數
組織承諾	前測	15.100	2.524	18.666	16.033	1.790	15.801
	延宕後測	18.467	5.532		16.000	2.197	
工作滿意	前測	16.167	2.422	17.639	16.123	1.629	16.127
	延宕後測	17.667	2.264		16.100	1.954	
工作表現	前測	15.667	1.936	17.460	15.500	1.656	15.840
	延宕後測	17.467	2.878		15.833	1.683	

進一步進行各組調整後平均數差異的比較，如表 13 所示。 t 值皆達顯著差異，同時信賴區間也未包含 0，顯示實驗組方案介入 5 週後，在組織承諾、工作滿意、工作表現均顯著優於對照組的受試者。實驗介入具有延宕保留的效果。

表 13 兩組組織承諾、工作滿意、工作表現前測、延宕後測平均數差異之事後比較結果

變項	調整後平均數差值	$t(59)$	p	95% 信賴區間		η^2
				下限	上限	
組織承諾	2.865	2.734	.008	.766	4.964	.120
工作滿意	1.512	3.104	.003	.536	2.488	.149
工作表現	1.620	2.417	.019	.277	2.963	.096

六、綜合討論

多變項共變數分析實驗操弄心理資本的立即效果，求得 $\Lambda(1, 4, 51) = .517, p = .000$ ，達顯著水準。而多變項共變數分析實驗操弄心理資本

的延宕效果，求得 $\Lambda(1, 4, 51) = .540$ ， $p = .000$ ，達顯著水準。顯示兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案操弄有立即與保留效果。此一研究發現，符應 Luthans (2005)、Luthans、Avolio 等人 (2006)、Luthans、Norman 等人 (2008)、Luthans 等人 (2010) 的實證研究發現。說明奠基於目標導向架構，依據自我效能、希望、樂觀和復原力的發展原則，仿效正向心理資本介入，以培養希望為首，帶動與貫穿自我效能、樂觀和復原力發展的系統化介入作法，是可有效提升兒童文教事業高齡工作者的心理資本。此中彰顯了兩項重要意涵：其一、兒童文教事業高齡工作者的心理資本既然可以透過學習介入的外在手段來提升，則兒童文教事業機構便可發展心理資本的培訓課程，來培養兒童文教事業高齡工作者的心理資本，以提升其競爭優勢。其二、心理資本學習介入方案的操弄有效果，已然回應了正向組織行為學界定心理資本的標準——可發展，說明了心理資本四個構成要素自我效能、希望、樂觀、復原力是可開發管理的類狀態，而非天生不變的特質。對於這種可發展的心理資源，不去開發，是極度可惜之事。指導兒童文教事業高齡工作者有關自我效能、希望、樂觀、復原力提升方法，讓他們在自由時間自我培訓，便變得非常重要且有意義。

以多變項共變數分析實驗操弄對組織承諾、工作滿意、工作表現的立即效果，求得 $\Lambda(1, 3, 53) = .733$ ， $p = .001$ ，達顯著水準。而以多變項共變數分析實驗操弄的保留效果，求得 $\Lambda(1, 3, 53) = .742$ ， $p = .001$ ，達顯著水準。顯示兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案的介入，可以發揮提升組織承諾、工作滿意、工作表現的立即與延宕效果。此一研究發現呼應仲理峰 (2007)；Avolio 等人 (2004)；Avey 等人 (2011)；Larson 與 Luthans (2006)；Luthans 與 Jensen (2005)；Luthans 等人 (2005)；Luthans、Avolio 等人 (2007)；Luthans、Norman 等人 (2008) 的實證研究結果，彰顯心理資本對結果變項影響的主效應

模型 (main effect model)。表明心理資本對於兒童文教事業高齡工作者組織承諾、工作滿意、工作表現的正面影響，更增強了開發管理心理資本的正當性。

在理論論述上，以 Fredrickson (2005) 的擴展—建構理論來說，心理資本的提升帶來一種正面積極體驗的向上螺旋。提高兒童文教事業高齡工作者心理資本時連帶提升其組織承諾、工作滿意、工作表現，形成一種良性循環。這種良性循環正是 Avey 等人 (2011) 所謂的積極性 (positivity) 之作用機制，讓正向心理資本導引出種種正向組織行為與態度。若結合 Ellis 和 Ashbrook (1988) 的資源分配理論和 Fredrickson 的消除假設之說，則兒童文教事業高齡工作者的心理資本提升，將可撤除負面情感對於組織承諾、工作滿意、工作表現的破壞力。讓上述的積極性作用機制免除資源消耗的麻煩，從而盡情運作心理資本的獲益效果。

從實務層面來看，本研究發現提供兒童文教事業機構針對高齡工作者，發展心理資本內部教育訓練課程之範例。而兒童文教事業機構若能強化高齡工作者心理資本，帶動良好的組織承諾、工作滿意、工作表現，這不但是對機構人力資源開發管理帶來益處。對於高齡工作者本人和社會也帶來若干助益。就高齡工作者本人而言，豐富的心理資本可以幫助自己在老年期追求生活充實、生命融合的人生發展任務之實踐，並在面對未來可能的退休震盪、病態老化之前，預先儲備因應的心理資源。就社會而言，具有競爭力的兒童文教事業高齡工作者，可以從事生產，避免成為閒置人口，減輕社會照顧老人的負擔。

伍、結論與建議

本文針對上述的研究及討論，歸結有下述的結論及建議供參考。

一、結論

- (一) 心理資本學習介入方案可提升高齡工作者的心理資本：根據多變項共變數分析結果，兒童文教事業高齡工作者的心理資本學習介入方案操弄成功，其可立即性與持續性的提升兒童文教事業高齡工作者的心理資本。
- (二) 心理資本學習介入方案可提升高齡工作者的組織承諾、工作滿意及工作表現：根據多變項共變數分析結果，兒童文教事業高齡工作者的心理資本學習介入方案，可以立即性與持續性的提升高齡工作者的組織承諾、工作滿意、工作表現。

二、建議

(一) 實務上的建議

1. 發展高齡工作者心理資本培訓課程

本研究發現兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案的操弄，可立即性與持續性的提升高齡工作者心理資本。因此，兒童文教事業機構可以本研究開發的兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案為範例，納入自我效能、希望、樂觀、復原力的開發方法，發展高齡工作者心理資本培訓課程，作為內部教育訓練之用。

2. 促進高齡工作者自我提升心理資本

本研究發現兒童文教事業高齡工作者心理資本學習介入方案的實施，可以立即性與持續性的提升高齡工作者的組織承諾、工作滿意、工作表現等等正向組織行為。因此，高齡工作者本人可以自我學習自我效能、希望、樂觀、復原力發展原則、方法，以提高心理資本，從而展現良好的組織承諾、工作滿意、工作表現，裨益兒童的放學後學習品質。

(二) 未來研究建議

1. 擴大研究對象至各行業高齡工作者，進行跨樣本、跨時間交叉驗證的實徵研究，以累積研究效度。
2. 進行縱貫性資料蒐集，結合潛在成長曲線模型統計分析技術，反覆驗證心理資本影響組織承諾、工作滿意、工作表現的主效應模型之正確性。

The Effects of Psychological Capital Learning Intervention Program for Elderly Workers in Children's Culture and Education Institutes

Summary

Introduction

Taiwan's aging population has brought a lot of impact on society, involving financial, economic, political, medical care, construction, commercial, education and family issues. Therefore, the Government proposed to strengthen care and health system of family and community to ensure the economic security of the elderly, to promote human resource re-use, to provide a friendly elderly transportation and residential environment, to promote social participation and leisure activities of the elderly, and to improve the education system for senior citizens. Among them, Elderly peoples' human resources development and utilization is for the permanent cure. This article initiated an empirical study of human resource development for elderly workers in children's culture and education institutes and designed a practical and feasible psychological capital learning intervention program to help elderly workers enhance their job satisfaction and organizational commitment. Therefore, the effects of the program for elderly workers were discussed in this paper.

Method

This research adopted nonequivalent pretest-posttest design, where 60 elderly workers in children's culture and education institutes were randomly selected as subjects for test. Thirty of them took the PsyCap learning

intervention program, while the other half took the health management curriculum. All the measurement data resulting from the four scales, PsyCap, organizational commitment, job satisfaction, and job performance, were collected for statistical analysis. The experimental design pattern is as shown in Table 1. The overall structure of the PsyCap learning intervention program is as shown in Figure 2.

Table 1 Experimental Design

Category	Pretest	Experimental treatment	Posttest	Deferred test
Experimental group	O1	X	O3	O5
Control group	O2	C	O4	O6
Period	Week 1	week 2-8	week 9	week14

O1 \ O2: Pre-test in the experimental group and control group.

O3 \ O4: Post-test in the experimental group and control group.

O5 \ O6: Deferred test in the experimental group and control group.

X: The experimental group received the manipulation of PsyCap learning intervention program during seven weeks.

C: The control group received the health management curriculum during seven weeks.

Results

1. The manipulation of PsyCap learning intervention programs for elderly workers in children’s culture and education institutes had immediate and retention effect to enhance elderly workers’ psychological capital.
2. The manipulation of PsyCap learning intervention programs for elderly workers in children’s culture and education institutes had immediate and retention effects to enhance elderly workers’ organizational commitment, job satisfaction, and job performance.

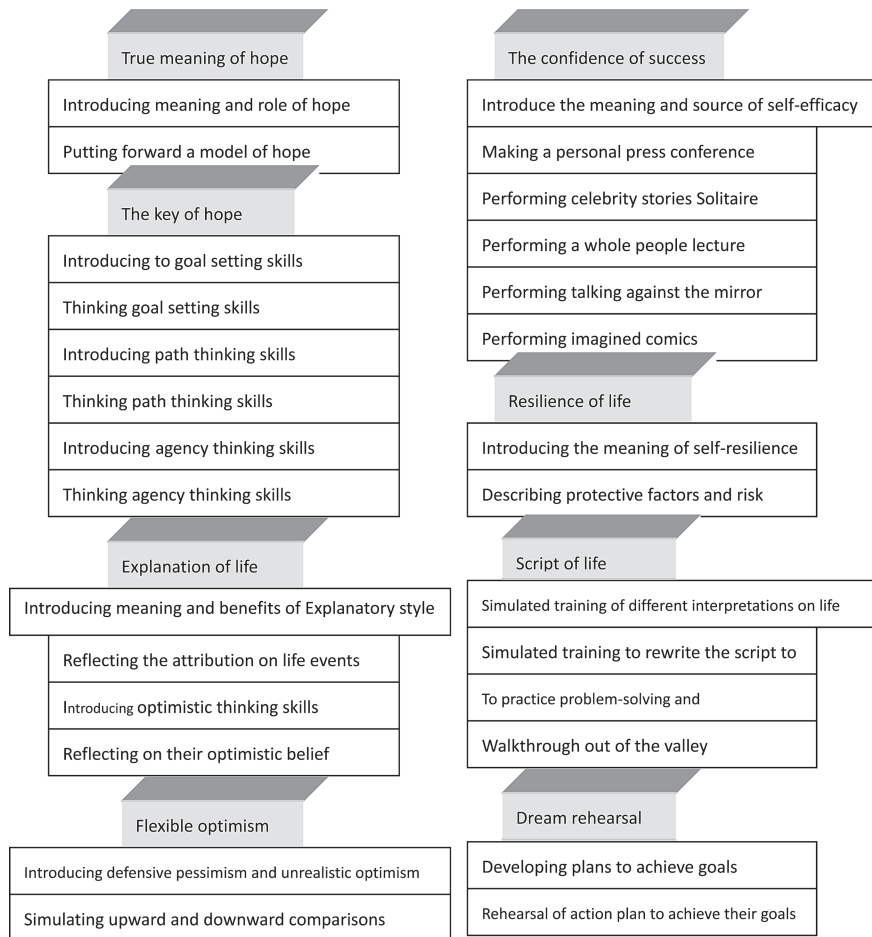


Figure 2 The Overall Structure of the Psycap Learning Intervention Program

Conclusion and Suggestion

1. Conclusion

(1) PsyCap learning intervention programs could improve elderly workers' PsyCap

According to the results of multivariate analysis of covariance, the manipulation of PsyCap learning intervention programs for elderly workers

in children's culture and education institutes got a successful result, and it could immediately and continuously improve elderly workers' PsyCap.

(2) PsyCap learning intervention programs could improve elderly workers' organizational commitment, job satisfaction, and job performance

According to the results of multivariate analysis of covariance, the manipulation of PsyCap learning intervention programs for elderly workers in children's culture and education institutes produced a successful result, and it could immediately and continuously improve elderly workers' organizational commitment, job satisfaction, and job performance.

2. Suggestions

- (1) To be committed to develop the PsyCap training programs for elderly workers: This study found that the manipulation of PsyCap learning intervention programs for elderly workers in children's culture and education institutes could immediately and continuously improve elderly workers' PsyCap. Therefore, children's culture and education institutes could take the PsyCap learning intervention programs from this study as an example to consider the development methods of self-efficacy, hope, optimism, and resilience as an internal education and training.
- (2) To promote elderly workers' self-improvement in PsyCap: This study found that the manipulation of PsyCap learning intervention programs for elderly workers in children's culture and education institutes could immediately and continuously improve elderly workers' organizational commitment, job satisfaction, and job performance. Therefore, elderly workers can learn by themselves the development principles of self-efficacy, hope, optimism, and resilience to improve PsyCap, and thus obtain good organizational commitment, job satisfaction, and job performance.
- (3) To expand research object to elderly workers in various occupations, and to do cross-validation study by cross-sample or cross-time to accumulate the study validity.

- (4) To collect longitudinal data and adopt the statistical analysis technique of potential growth curve model to repeatedly verify the correctness of the main effects that PsyCap affect organizational commitment, job satisfaction, job performance.

參考文獻

- 仲理峰（2007）。心理資本對員工的工作表現、組織承諾及組織公民行為的影響。《心理學報》，**39**，328-334。
- [Zhong, L.-F. (2007). Effects of psychological capital on employees' job performance, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *Acta Psychologica Sinica*, *39*, 328-334.]
- 行政院內政部（2013）。人口政策白皮書——少子女化、高齡化及移民。臺北市：作者。
- [Ministry of the Interior. (2013). *White paper on population policy: Lack of children, aging and immigration*. Taipei, Taiwan: Author.]
- 行政院主計處（2010）。人力資源調查統計年報。臺北市：作者。
- [Directorate General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan. (2010). *Yearbook of manpower survey statistics, 2010*. Taipei, Taiwan: Author.]
- 行政院經濟建設委員會（2012）。中華民國2012年至2060年臺灣人口推計。臺北市：作者。
- [Council for Economic Planning and Development. (2012). *Population projection report for Taiwan: 2012 to 2060*. Taipei, Taiwan: Author.]
- 吳玉琴（2011）。臺灣老人福利百年軌跡——老人福利政策及措施之省思與展望。《社區發展季刊》，**133**，139-159。
- [Wu, Y.-Q. (2011). A review and prospect on elderly welfare policies and strategies in Taiwan at centenary. *Community Development Journal*, *133*, 139-159.]
- 李玉瑾（2006）。高齡化社會、高齡學習與圖書館事業。《臺灣圖書館管理季刊》，**2**（2），33-45。
- [Lee, Y.-C. (2006). Library management of elderly learning in an aging society. *Interdisciplinary Journal of Taiwan Library Administration*, *2*(2), 33-45.]

- 李新民（2010）。正向心理學在學校教育的應用。高雄：麗文。
[Lee, H.-M. (2010). *The application of positive psychology in education*. Kaohsiung, Taiwan: Liwen.]
- 李新民（2011）。銀髮族的春天——正向老化回春課程。高雄：宏冠科技。
[Lee, H.-M. (2011). *The spring of Seniors: The rejuvenation courses for positive aging*. Kaohsiung, Taiwan: Hungkuan Technology.]
- 周玟琪（2007）。國際上關於老年人與中高齡年齡層界定的探討。就業安全，6（1），21-32。
[Zhou, W.-Q. (2007). International discussion on elders and how to define the age of elders. *Employment Security*, 6(1), 21-32.]
- 陳志敏（2008）。臺灣中高齡人力資源運用與就業歧視之探討。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
[Chen, Z.-M. (2008). *The human resource management practices and employment discrimination of aged workers in Taiwan*. Unpublished master's thesis, National Central University, Taoyuan County, Taiwan.]
- 曾敏傑、李漢雄（1999）。中高齡工作表現與企業職務再設計。載於李漢雄、曾敏傑（主編），中高齡勞工就業問題與對策（頁167-203）。嘉義縣：國立中正大學勞工研究所。
[Tseng, M.-C., & Lee, H.-X. (1999). Job performance and business job redesign of the elderly. In H.-X. Lee & M.-C. Tseng (Eds.), *The employment problems and solutions for the edlerly* (pp. 167-203). Chiayi County, Taiwan: Labour Institute, National Chung Cheng University.]
- 曾進勤（2003）。從充權的觀點談高齡人力資源開發運用——以高雄市長青人力資源中心為例。社區發展季刊，103，261-274。
[Zeng, J.-Q. (2003). Exploitation & operation of elder's man-power resources from "empowerment" point. *Community Development Journal*, 103, 261-274.]
- 黃同圳（2007）。高齡化趨勢下就業環境變化與因應對策之探討。臺灣勞工季刊，5，18-29。
[Huang, T.-C. (2007). The discussion for the changes of employment environments and countermeasures under the aging trend. *Taiwan Labor Bulletin*, 5, 18-29.]

- 黃富順（主編）（2004）。高齡學習。臺北市：五南。
[Huang, F.-S. (Ed.). (2004). *Learning of the elderly*. Taipei, Taiwan: Wunan.]
- 謝智芳（2003）。兒童文教事業連鎖加盟經營關鍵成功因素之探討——前進大陸策略與根留臺灣策略之比較。大葉大學國際企業管理學系碩士班碩士論文，未出版，彰化縣。
[Hsieh, Z.-F. (2003). *The research of keys of children teaching institutes in the presence of the chains: The comparison of strategies between marching to mainland china and staying in Taiwan*. Unpublished master's thesis, Dayeh University, Changhua County, Taiwan.]
- 謝智芳、劉恩廷、紀碧茹、陳淑冠（2006）。兒童文教經營寶典。臺中市：超優教育事業機構。
[Hsieh, Z.-F., Liu, E.-T., Ji, B.-R., & Chen, S.-G. (2006). *The royal road to success in kid's culture & education*. Taichung, Taiwan: U.D International Education Center.]
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, 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.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15, 801-823.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 349-361.
- Buodo, G., Sarlo, M., & Palomba, D. (2002). Attentional resources measured by reaction times highlight differences within pleasant and unpleasant, high arousing stimuli. *Motivation and Emotion*, 26, 123-138.

- 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* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2005). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez. (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). New York: Oxford University Press.
- Cumming, E., & Henry, W. C. (1961). *Growing old: The process of disengagement*. New York: Basic Books.
- Ellis, H. C., & Ashbrook, P. W. (1988). Resource allocation model of the effects of depressed mood states on memory. In K. Fiedler & J. Forgas (Eds.), *Affect, cognition, and social behavior* (pp. 25-43). Toronto, Canada: Hogrefe.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 377-389.
- Fredrickson, B. L. (2003). Positive emotions and upward spirals in organizations. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 163-175). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Fredrickson, B. L. (2005). Positive emotions. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 120-134). New York: Oxford University Press.
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19, 313-332.
- Judge, T., & Bono, J. (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(1), 80-92.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 75-92.

- Lopez, S. J., Rose, S., Robinson, C., Marques, S. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2009). Measuring and promoting hope in schoolchildren. In R. Gilman, E. S. Huebner, & M. J. Furlong (Eds.), *A handbook of positive psychology in the schools* (pp. 37-50). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Luthans, F. (2002). Invited essay on the need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 695-706.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. Boston, MA: McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics, 33*(2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education, 7*, 209-221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly, 21*(1), 41-67.
- 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., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the values of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management, 19*, 818-827.
- 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., Norman, S. M., & Avey, J. B. (2006). *Psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction*. Gallup Leadership Institute Working Paper. Lincoln, NE: University of Nebraska.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F., & 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, 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 35, 304-310.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Lyubomirsky, S., Sousa, L., & Dickerhoof, R. (2006). The costs and benefits of writing, talking, and thinking about life's triumphs and defeats. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 692-708.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). London, UK: Oxford University Press.
- Oaksford, M., Morris, F., Grainger, B., & Williams, J. M. G. (1996). Mood, reasoning, and central executive processes. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 22, 477-493.
- Parker, S. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835-852.
- Peterson, S. J., & Spiker, B. K. (2005). Establishing the positive contributory value of older workers: A positive psychology perspective. *Organizational Dynamics*, 34(2), 153-167.
- Peterson, S., & Luthans, F. (2002). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organizational Development Journal*, 24(1), 26-31.
- Rinehart, J. S., & Short, P. M. (1994). Job satisfaction and empowerment among teacher leaders, reading recovery teachers and regular classroom teachers. *Education*, 114, 570-580.

- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*, 219-247.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*, 653-663.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. San Diego, CA: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Journal of Psychological Inquiry, 13*, 249-275.
- 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*, 321-355.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly, 38*, 555-577.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics, 26*(4), 62-74.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management, 33*, 774-800.
- Zhao, Z., & Hou, J. (2009). The study on psychological capital development of intrapreneurial team. *International Journal of Psychological Studies, 1*(2), 35-40.

附錄

實驗組及對照組介入方案內容摘要的對照表

活動	控制組學習單內容摘錄	實驗組學習單內容摘錄
1	<p>請至 http://www.youtube.com/watch?v=yXBtxUfgrgk 觀賞「喝咖啡 5 大問題」影片。</p> <p>1. 請您根據這部影片，列舉避免「喝咖啡 5 大問題」的方法。</p> <p>2. 請您根據這部影片，寫出你對透過飲食保養身體健康，減緩生理老化的一些想法。</p>	<p>根據心理學家施耐德 (Snyder) 的研究，希望是人們在思考如何實現人生目標時，運用路徑思考和激勵思考以實踐預期目標的過程。路徑思考又叫做實踐力 (waypower)，它是設想各種實現目標的策略、方法、路徑的能力。激勵思考又叫做意志力 (willpower)，它是激勵自我克服障礙實現目標的能力。</p> <p>有句俗話說：「天下無難事，有志者事竟成」(where there is a will there is a way)。高度希望的人，在面對有意義的生命目標時，總是充滿「有辦法」(way)「做得到」(will) 的自信。而且這些高度希望的人，在身心適應與各項成就表現，都比缺乏希望的人好。</p> <p>高度希望和低度希望的人，他們之間的差異，可以用下面這張表來比較、對照。</p>

	高希望	低希望
目標設定	設定許多目標 設定具體明確的目標 設定真實目標 設定需付出努力才能達成的目標	設定較少目標 設定模糊不清的目標 設定不真實目標 設定容易達成的目標
路徑思考 (實踐力)	關注實踐目標正面訊息 創造許多路徑(方法、策略)以達成目標 具有想出替代方案的能力	關注實踐目標負面訊息 創造較少路徑(方法、策略)以達成目標 缺乏想出替代方案的能力
激勵思考 (意志力)	追求目標的動機高、信念強 視障礙為挑戰 使用策略增強意志力 從過去成功或失敗經驗中學習教訓 對自己有信心	追求目標動機低、信念弱 因障礙而放棄 無法使用有效策略增強意志力 陷在過去的失敗經驗中 缺乏信心

1. 根據以上的介紹，您認為希望是一種夢想的期待，還是一種實踐人生目標的動力？為什麼？
2. 根據以上的介紹，您評估自己是否具有實踐的意志力、實踐力？為什麼？

-
- 2 請至 http://www.youtube.com/watch?v=4r_VK16r6dc 觀賞「成功抗癌的葛森療法」影片。
1. 請您根據這部影片，列舉運用「葛森療法」的方法。
2. 請您根據這部影片，寫出你對透過生活作息保養身體康，減緩生理老化的一些想法。
- 在我們的現實生活世界裡，其實有許多充滿希望的楷模。以知名的腦性癱瘓畫家黃美廉為例。為了要成為一個成功的藝術家，他從東洛杉磯學院轉到加州州立大學洛杉磯分校，學習更多的美術理論和畫畫技巧。在遇到挫折困難時，她以一句：「我只看我所有的，不看我所沒有的。」惕勵自己不要因為別人的眼光，而喪失鬥志。再從歷史上來看希望的典範，中國短篇小說之王——蒲松齡，在自己後期的科舉考試屢次不中、落魄至極之際。他不再參加考試，憑藉著自己的秀才出身以及遊幕、坐館的生活，累積大量的寫作素材，專心寫作集結成冊。甚至寫下的勵志自勉聯：「有志者事竟成，破釜沉舟百二秦關終屬楚；苦心人天不負，臥薪嚐膽三千越甲可吞吳。」來激勵自己。最終，蒲松齡以一部《聊齋誌異》名垂青史。這些希望的楷模，都是目標設定、路徑思考和激勵思考的高手。從他們的故事裡，你找到了希望嗎？
1. 以上的希望典範人物，您比較熟悉誰？您可以再詳細一點介紹這位希望典範人物嗎。（如果都不熟，請介紹一位您熟悉的希望典範人物）
2. 找到希望典範人物，可以提供我們具體的學習（或是模仿）的方法。您過去是否曾經參考希望典範人物的做法，用在自己的目標實踐上，請您詳細說明。（如果不曾有過這種經驗，請您舉一個希望典範人物，說明您要學習或是模仿的內容）。
-