數位浪潮下的人力資源管理 2022 ICHTM

管理類M8-1

張淑惠 研究生　　陳殷哲 副教授

清華大學教育心理與諮商學系工商心理組　　清華大學教育心理與諮商學系

摘要：本研究旨在探討不同產業的企業面對數位轉型的人力資源管理歷程及特性，期能為未來企業數位轉型的發展提供助力。

關鍵字：數位轉型、人力資源管理、變革管理

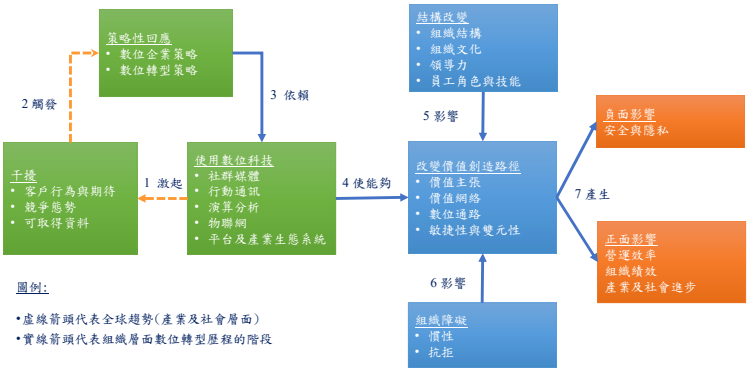
研究目的

臺灣2021年5月疫情曾提升警戒至第三級，加速改變民眾生活及企業營運模式。為降低人群接觸機會，短期內能立即調整的流程，都改採虛擬網路方式進行。但某些產業和流程本質上難以虛擬化，例如旅館及生產線直接員工等。企業的數位轉型不僅影響企業營運績效，也直接影響員工生計。透過文獻了解數位轉型的歷程及人力資源管理所扮演的角色，探討實務上不同產業及員工人數的企業，面對數位轉型的人力資源管理歷程及特性，期能為未來企業數位轉型的發展提供助力。

研究方法

本研究將採取立意抽樣，以最近三年內曾進行數位轉型的企業人資主管進行半結構深度訪談，參考Vial (2019) 數位轉型歷程發展訪談大綱，先經過預試訪談，再修訂正式訪談大綱。訪談錄音將轉為逐字稿再進行編碼後撰寫研究結果。

圖 1
數位轉型歷程的建構模組



註1：引自”Understanding digital transformation: A review and a research agenda.” by Vial, G., 2019. The Journal of Strategic Information Systems, 28(2), 118-144.
註2：箭頭不代表統計關係或因果關係，而是描述數位轉型文獻所描述的總體關係序列。

研究流程

結果

預試訪談二家企業，一為飯店業員工數約二百人，分為住房與餐飲，前者於疫情期間停班，後者透過平台推廣改為外帶或外送。一為製造業員工數超過三千人，短期內間接員工改為遠距工作，直接員工維持現場工作，長期則是發展智慧製造。數位轉型的過程，不僅是數位技術的應用，也包含企業營運模式的改變及轉型中組織變革的議題，企業數位轉型同時也是策略轉型與組織轉型 (Vial, 2019)。

討論

數位轉型聚焦在企業最需要解決的問題，循序漸進運用數位科技解決問題。這些優先順序也讓所需的人才輪廓浮現。人才缺口問題，除招募新人，亦得參考AT&T在數位轉型上採取訓練舊員工取代雇用新員工的方式(Donovan & Benko, 2016)達成雙贏。

管理類M8-2

公司治理與股東行動主義關聯性之研究

The Relationship between Corporate Governance and Shareholder Activism

邱郁仁 國立屏東科技大學農企業管理系

2022 ICHTM

摘要

- 近年來行政院金融監督管理委員會頒佈新版公司治理藍圖（2018~2020）所揭示之五大目標其中之一即為「促進股東行動主義」，突顯推動股東行動主義的重要性。股東積極透過參與公司股東會議案之表決與投票，實為股東行動主義之重要實踐。因此，本研究將透過代理理論之觀點，探討不同的公司治理結構與股東行動主義間的關聯性。本研究以台灣上市、上櫃及興櫃公司為研究主體，擷取從2014年到2016年之公司股東會投票資料，最終有效樣本為898間公司，並採用虛擬變數的最小平方法（LSDV）迴歸模型作為驗證假說之模型。研究結果顯示，集團企業及家族企業的治理型態，相對較不易激起股東行動主義；而當公司的董事會規模越大與董事會之獨立性越高時，也越不容易激起股東行動主義；當公司控制股東具有CEO雙元性之特徵時，相對越容易激起股東行動主義；最後，當公司控制股東的超額控制程度越高時，也越容易激起股東行動主義。本研究結果具有重要理論意涵及實務意義。
- 關鍵詞：公司治理、股東行動主義、代理理論

導論及文獻探討

- 本研究將透過代理理論觀點，瞭解各種公司治理結構與股東行動主義間的關聯性。公司的治理結構與所有權結構將會影響股東行動主義發動的意願（Goranova & Ryan, 2014; Judge et al., 2010）。
- 集團企業所創造之優勢，如資源與內部市場等，將導致集團企業之績效明顯較非集團企業之績效為高，所以集團企業之代理成本明顯較低，故非集團企業較容易激起股東行動主義。
- 由於家族的所有權、管理與控制權合一，而非家族多呈現各自分離的狀態（Cuervo-Cazurra, 2006），所以相對於非家族企業而言，家族控制的企業相對較不會產生主理人與主理人間的代理問題。
- 董事會規模越大的公司，其董事會成員的組成相對較多元，少數控制股東較難完全掌握整個董事會，故其代理問題較小（Zahra & Pearce, 1989）。
- 公司設置獨立董事將可有效提升董事會的監督機制，董事會的獨立性越高，代理問題越小，則公司治理機制越佳（Fama & Jensen, 1983）。
- 當一間公司的控制股東具有CEO雙元性時，其產生代理問題的可能性越高，此時將促使外部股東提升股東行動主義。
- 根據Yermack（2010）之研究指出，當公司形成所有權與盈餘分配權偏離時，則外部股東將會以其擁有的投票權來抗衡管理階層，所以當控制股東的超額控制程度越高，產生股東行動主義的傾向也越高。

研究方法

- 本研究樣本選自台灣上市、上櫃及興櫃公司，財務及公司治理數據資料取自於台灣經濟新報資料庫，而公司股東會之投票資料則蒐集自臺灣證券交易所的公開資訊觀測站。本研究擷取期間從2014年到2016年，蒐集公司股東會的選舉投票結果資料。最終有效樣本為898間公司。
- 由於本研究涵蓋2014年至2016年之資料，可能產生同一公司包含橫跨三年的資料，為考量跨年度的影響，故本研究採用虛擬變數的最小平方法（least square with dummy variable; LSDV）迴歸模型作為研究模型（Park, 2009）。

敘述性統計與相關分析

變數	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6
1.股東行動主義	0.410	0.193	1					
2.電子業	0.43	0.495	0.143**	1				
3.公司年齡	30.740	13.993	-0.003	-0.434**	1			
4.公司規模	16.064	1.320	0.193**	-0.037	0.268**	1		
5.電子投票制	0.270	0.446	0.089**	-0.038	0.233**	0.567**	1	
6.委託書制度	0.340	0.474	0.333**	0.114**	0.104**	0.051	-0.070*	1
7.前期績效	8.369	11.918	-0.013	-0.061	-0.066*	0.081*	0.010	-0.178**
8.集團企業	0.630	0.482	-0.034	0.048	0.071*	0.359**	0.305**	0.106**
9.家族企業	0.610	0.487	-0.204**	-0.201**	0.232**	0.035	0.020	-0.052
10.董事會規模	7.790	2.185	-0.203**	-0.101**	0.162**	0.400**	0.347**	0.048
11.董事獨立性	0.290	0.136	-0.027	0.178**	-0.327**	-0.022	0.057	-0.144**
12.CEO雙元性	0.310	0.463	0.077**	0.061	-0.049	-0.161**	-0.118**	0.039
13.超額控制	0.001	0.998	0.181**	0.179**	-0.201**	0.128**	0.168**	-0.028
變數	平均數	標準差	7	8	9	10	11	12
8.集團企業	0.630	0.482	-0.093**	1				
9.家族企業	0.610	0.487	0.008	-0.017	1			
10.董事會規模	7.790	2.185	0.012	0.199**	-0.088**	1		
11.董事獨立性	0.290	0.136	0.148**	-0.070*	-0.106**	-0.104**	1	
12.CEO雙元性	0.310	0.463	-0.028	-0.166**	0.023	-0.206**	0.040	1
13.超額控制	0.001	0.998	-0.049	0.462**	-0.073*	0.197**	0.067*	-0.160**

迴歸分析及假說驗證結果

	假說內容	*p*-value	假說驗證
H1	相對於集團企業，非集團企業較容易激起股東行動主義。	-0.213**	成立
H2	相對於家族企業，非家族企業較容易激起股東行動主義。	-0.146**	成立
H3	董事會規模與股東行動主義間呈現負向關係。	-0.135**	成立
H4	董事會獨立性與股東行動主義間呈現負向關係。	0.026	不成立
H5	CEO雙元性與股東行動主義間呈現正向關係。	0.091**	成立
H6	控制股東超額控制程度與股東行動主義間呈現正向關係。	0.251**	成立

Note: *p<0.05; **p<0.01 (Two-tailed); n=898

研究結論

- 本研究基於股東行動主義浪潮的興起，從外部股東參與公司股東會議案投票的角度，探討不同的公司治理型態或結構分別對於外部股東之行動主義傾向是否造成影響。
- 由於集團企業具有資源互通與內部市場之優勢，同時集團整體利益與控制股東本身利益緊密相連，使得集團企業之代理成本相對較低，故較不易激起股東行動主義的意圖。
- 家族企業之控制股東結合所有權與管理權於一身，所以較傾向將自身的利益與公司經營決策上的利益綑綁在一起，此能有效地避免公司管理者作出危及股東利益的事，所以也相對較不易產生股東行動主義。
- 公司的董事會規模越大，其成員組成相對多元，可獲得之能力與資源也越多，相對之下控制股東較難完全掌握整個董事會，代理問題較小，故相對不易激起股東行動主義。
- 本研究在董事會獨立性與股東行動主義間的關係的驗證結果顯示假說不成立，其可能原因為現今各公司之獨立董事多數皆為控制股東所提名，恐有難彰顯與發揮獨立董事職權之疑慮，所以造成兩者關係不明顯的結果。
- 當公司控制股東具有CEO雙元性之特徵時，會使外部股東對公司治理產生校長兼撞鐘之疑慮，代理問題浮現，故外部股東會傾向對於CEO雙元性的公司發起股東行動主義。
- 當控制股東的控制權力與盈餘分配權之差距越大時，控制股東可能會產生自利行為，進而造成控制股東與外部股東間的代理問題，故較易激起股東行動主義。

员工人际压力对自主网络闲逛行为的影响：社会惰化的中介作用

李纹纹
泰国博仁大学

关键词

人际压力；心理脱离；任务可见性，社会惰化；自主网络闲逛行为

文献综述

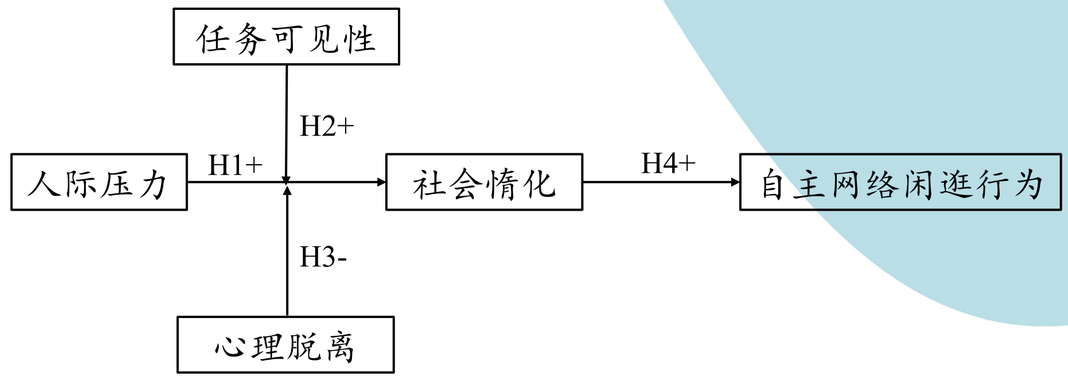
一、研究目的

本文希望通过论证社会惰化在人际压力与自主网络闲逛行为之间三者的影响关系，并整理出相关框架，厘清两者之间的作用机制，同时探讨任务可见性与心理脱离是否在其中发挥调节作用。

二、研究意义与创新点

本文的研究丰富了人际压力的相关研究，细化了职场工作压力的研究，使工作压力的研究更具有针对性，并为企业对员工的压力管理以及网络闲逛行为的控制提供一个新的方向。本文的创新点在于探究了人际压力与社会惰化和自主网络闲逛行为之间的相互作用，为人际压力的研究提供了一个新的视角。

研究假设



H1：人际压力正向影响社会惰化。
H2：任务可见性正向调节人际压力对社会惰化的影响。
H3：心理脱离负向调节人际压力对社会惰化的影响。
H4：社会惰化正向影响自主网络闲逛行为。

数据分析

表1 各变量聚合效度检验

变量	CR 值	AVE
人际压力（IS）	.9048	.5476
心理脱离（PD）	.8876	.6665
任务可见性（TV）	.8425	.4746
社会惰化（SL）	.9262	.5595
自主网络闲逛行为（BAC）	.8648	.6816

表2 各变量区分效度检验

变量	人际压力	心理脱离	任务可见性	社会惰化	自主网络闲逛行为
人际压力	**.7400**				
心理脱离	.331**	**.8164**			
任务可见性	.208**	.292**	**.6889**		
社会惰化	.511**	.470**	.258**	**.7480**	
自主网络闲逛行为	.446**	.302**	.234**	.458**	**.8256**

表3 直接效应假设分析

假设路径	标准化路径系数	对应假设	支持/不支持
人际压力<---社会惰化	0.423***	H1	支持
社会惰化<---自主网络闲逛行为	0.452***	H4	支持

表4 社会惰化作为中介变量的回归分析

变量名称	自主网络闲逛行为	
	M2	M3
人际压力	.394***	.250***
社会惰化		.340***
标准化 R^2	.178	.254
Δ R^2	.132	.076
F	10.159***	13.922***
ΔF	61.053***	38.537***

表5 任务可见性作为调节变量的回归分析

变量名称	社会惰化	
	M3	M4
人际压力	.422***	.412***
任务可见性	.113*	.101*
人际压力×任务可见性		.123**
标准化 R^2	.325	.338
Δ R^2	.011	.015
F	27.157***	25.288***
ΔF	6.264**	8.420**

表6 心理脱离作为调节变量的回归分析

变量名称	社会惰化		
	M2	M3	M4
人际压力	.438***	.348***	.345***
心理脱离		.299***	.292***
人际压力×心理脱离			-.040
标准化 R^2	.316	.388	.388
Δ R^2	.169	.073	.002
F	30.214***	35.480***	31.157***
ΔF	94.114***	45.507***	.935

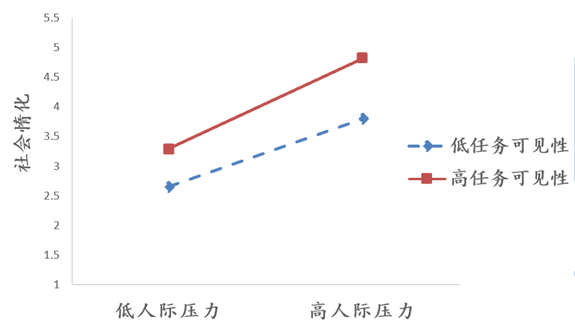


图2 任务可见性调节作用斜率图

研究结果

假设H1，H2，H4得到支持，但假设H3的调节作用并不显著。

研究结果

本文在回顾研究变量相关文献的基础上，对各变量之间的关系进行了阐述，并进行了实证的检验。虽然在一定程度上拓展了人际压力和自主网络闲逛行为的相关分析，但仍然存在一些不足。首先，本文对于社会惰化这一变量的测量来自员工自评，这个方法是否恰当有待进一步的商榷。本文对于社会惰化的讨论更偏向于负面影响，然而在关于社会惰化的讨论中，有学者提出社会惰化并非完全的负面行为，可以作为员工在感知疲劳时一种保存精力的体现，可以降低员工工作中的紧张感。从这个角度来说，讨论社会惰化的前后因和生成机制可以作为后续的研究的一个新的视角。

財務自由第一步：台灣股市財經系統

賴鍵元、伍偉進、莊鈞堯、林勤浩、蘇柏全、李風霆

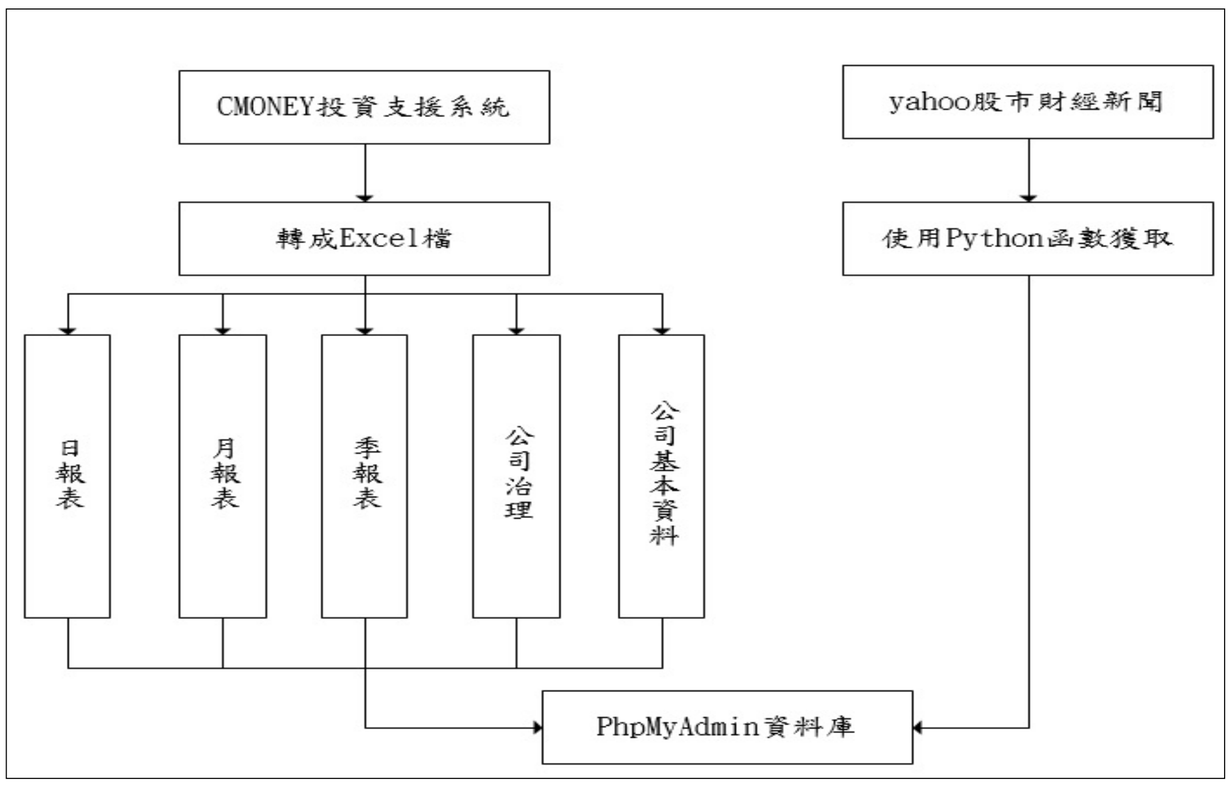
亞東科技大學資管系

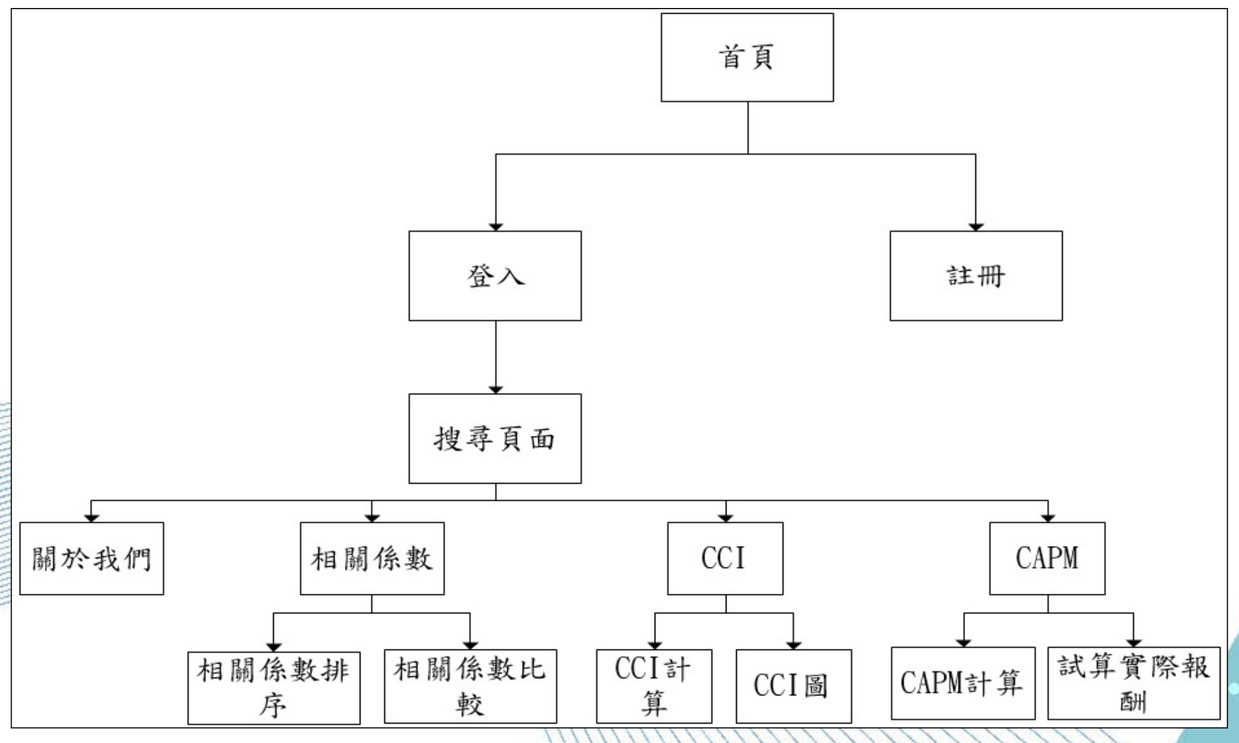
創作動機

因應現今投資理財商品盛行，唯有正確的投資觀念，搭配收支規劃管理的能力，讓年輕族群可以在面對低薪環境，仍能經由良好的投資理財規劃，搭配全新的金融服務，為自己未來的財富藍圖，踏出實踐財務自由之夢想。

創作方法

本研究運用Python、HTML、PHP、AJAX、JavaScript、jQuery、CSS階層式樣式表等資訊技術，以建置本研究之財經系統(響應式網站)，並透過CMONEY投資支援系統與YAHOO股市台經新聞獲取相關系統所需之股市資訊。





結論

1. 本研究提供2019年12月至2021年11月的股市資料，讓使用者有更多資訊可以查閱比較。
2. 本系統提供的簡易操作介面，以及資料數據圖像化，使操作更容易上手。
3. 系統提供相關係數功能讓使用者可以比較多檔股票之間的相關係數以降低投資風險。
4. 藉由資本資產訂價模型功能讓使用者可以推估選取股票的預期報酬率為何，並與實際報酬率比較。
5. 透過CCI功能讓使用者者利用CCI功能並結合其他的投資知識做出更好的決策來獲得更高的投資報酬率。

成果說明

2022 ICHTM

半導體產業鏈的研究與探討

黃威翔、王藝淞、余泳震、彭琮浩、鍾懿芳 *
亞東科技大學工業管理系

研究目的

本研究目的為分析台灣半導體產業上市櫃公司之財務指標，了解上、中、下游公司的差異，並篩選出較佳的投資標的。

研究方法 本研究以58家半導體產業公司為樣本(上中游公司各20家，下游公司18家)，106年至111年季資料，分析三個面向共10個財務指標：一、獲利能力：營收成長率、毛利率、營業利益率、稅後淨利率、股東權益報酬率及資產報酬率。二、經營能力：應收帳款周轉次數及存貨周轉次數。三、財務結構：負債比率及速動比率。

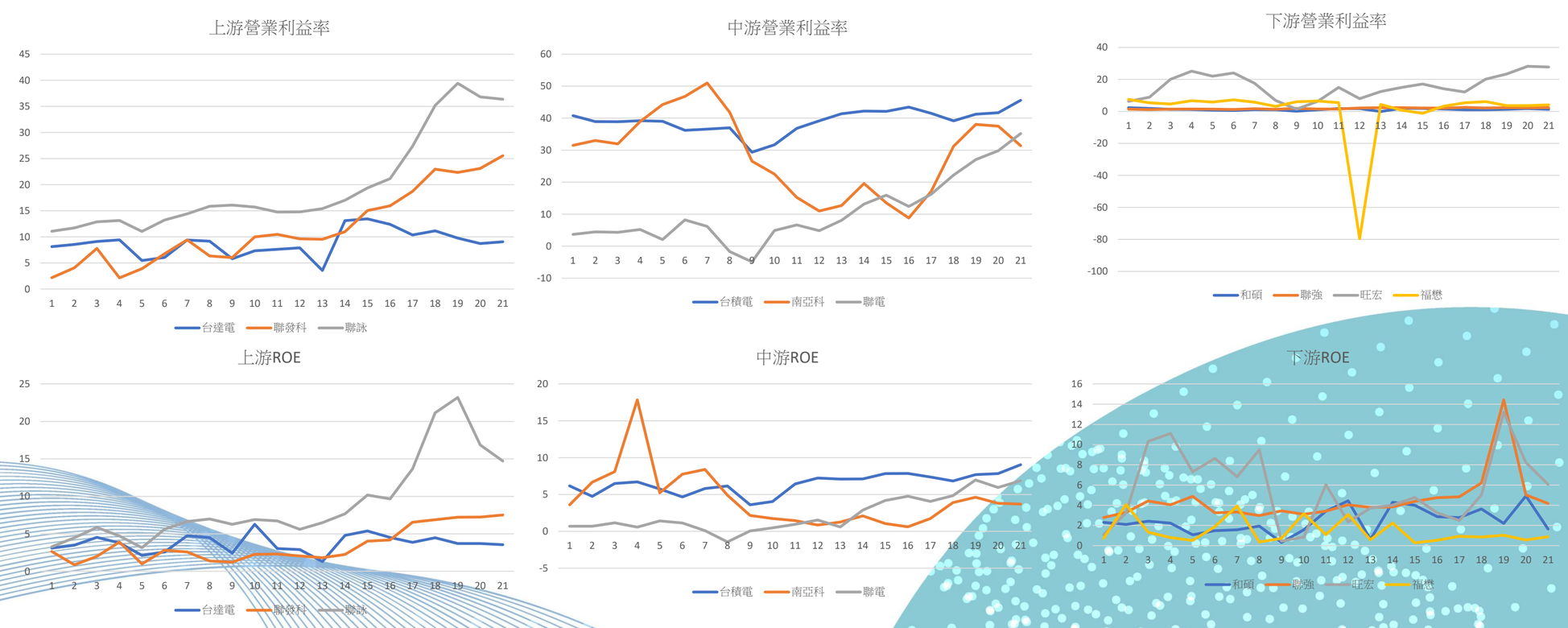
研究結果

半導體產業上游公司的毛利率較高且穩定，大約介於20%~60%；營業利益率自2020年第四季起有明顯的提升至30%~40%；應收款項周轉次數較中下游產業高；負債比率較低，介於10%~40%。股東權益報酬率及資產報酬率之季差異很大，但相較中下游公司，上游公司仍有較高的報酬率。

結論

半導體產業上游公司以IC設計為主，技術門檻高也需要較高的研發費用，設備較少因而負債較低，較高的毛利率代表其議價能力較高，因此，應收款項周轉率也較高；另外，較好的管銷成本控制也有較高的營業利益率。綜合以上加上較高的股東權益報酬率及資產報酬率，半導體上游公司是較佳的投資標的。

關鍵字 半導體產業、財務指標、營運績效



圖：半導體產業上、中、下游之營業利益率及股東權益報酬率(礙於篇幅限制以部分公司為例)

管理類M8-6

真誠領導行為之統合分析研究

Meta-analysis on Authentic Leadership

2022 ICHTM

李輝鈞、陳殷哲

國立清華大學 教育心理與諮商學系

研究目的

收集歷年來有關真誠領導之實證研究，運用統合分析法對各研究作效果量的轉換，並對統計量加以考驗，對真誠領導產生之後果變數做更深入客觀整理。了解真誠領導現況，彙整真誠領導與工作滿意度、工作績效、心理資本、信任、組織公民、認同感之間的關聯性，藉此探索各相關變項中的效果大小。

研究方法

收集有關真誠領導過去所累積的研究資料，運用統合分析法(Rosenthal, 1991)做整合性分析。

研究結果

變項	研究數	效果數	95%*CI*		Z值	Q值	I2	5K+10
			LL	*ULL*				
工作滿意度	3	.528	.455	.594	11.918	7.419***	73.041	421
工作績效	5	.285	.145	.414	3.896	46.771***	91.448	208
心理資本	8	.450	.358	.533	8.659	62.133***	88.734	1368
信任	7	.749	.717	.778	27.493	32.105***	81.311	7456
組織公民行為	7	.431	.227	.600	3.918	220.811***	97.283	908
認同感	7	.466	.384	.540	9.906	3.025***	82.869	1020

***p<.001,註：CI=信賴區間；LL=下限；UL=上限

討論/結論

研究假說	假說內容	檢定結果
假說一	真誠領導與工作滿意度正相關	成立
假說二	真誠領導與工作績效正相關	成立
假說三	真誠領導與心理資本正相關	成立
假設四	真誠領導與信任正相關	成立
假設五	真誠領導與組織公民行為正相關	成立
假設六	真誠領導與認同感正相關	成立

一、依據統合分析結果所示，真誠領導對六個變項產生正向關聯。

二、真誠領導讓實務界的領導者重新審視自己的管理風格，透過部屬的認知歷程轉化後，對部屬和組織具有正向的影響。對部屬應帶心、適時給予輔導與協助，創造組織及個人的最佳績效。

三、對組織真誠領導提昇建議:

1. 建立及塑造真誠的組織文化，組織文化是組織內部環境持久的特質，影響組織成員，管理者重視組織文化，以組織理念、管理方針和獎酬機制等方面強化真誠領導概念。
2. 人力資源培訓課程加入真誠領導元素，訓練組織人員，在提升能力及建立員工正確的工作態度，培訓過程中傳達組織對成員道德觀的重視，以道德對工作帶來正面影響。
3. 除能力外, 人才的晉升與任用應該把誠實、正直列入重點評估。選用領導者時更要檢視個人的道德操守，並以此為任用標準。
4. 管理者以身作則，重視真誠領導觀念，實際行動展現出決心，言行一致、身教重於言教。

關鍵詞：真誠領導、工作滿意度、工作績效、心理資本、組織公民行為

2022 ICHTM

醫療機構實驗室之設施佈置規劃

Facilities Layout Planning of Medical Institution Laboratory

侯哲維 吳奕寬 張立欣 許家華 柯亞先*
亞東科技大學 工業管理系

1.背景目的

醫療機構會隨著營運規模的擴大而需重新規劃，亞東紀念醫院（以下簡稱：亞醫）當然也不例外，亞醫第二期擴建新院區啟動試營運後，各項醫療設施 (facilities)、設備 (equipment)、儀器 (instruments)、原物料 (materials) 等都必須重新安排與配置，連同物料 (檢體) 搬運在內，均需納入考量，才能發揮最大功效，此正是設施規劃 (Facilities Planning) 效用之所在。

2.研究方法

使用文獻研討法及個案研究法

3.結論建議

透過ARENA軟體模擬後，將有助於亞醫中央實驗室的設施規劃，除能增進工作效率減輕工作負荷外，並能大幅降低佈置錯誤所可能造成損失的風險。研究結果顯示：現階段除「驗尿&血凝人員、CBC血球分析人員與行政人員」之檢驗負荷較高外，整體產能尚足堪負荷，因此實驗室可依據驗尿、驗血、驗生化之流程，以「最短移動距離」來安排各項檢驗儀器；本研究並提出最後的設施規劃佈置建議圖，供亞醫病理實驗室建置參考之用。

表1. 亞醫臨床病理科檢驗每月負荷量

檢驗項目	來源	檢體量(支/月)	運送方式	檢體量(支/月)	件別	檢體量(支/月)	處理儀器-1	檢體量(支/月)	處理儀器-2
驗血	門診	5,776	輸送帶	4,809	一般	4,593	CBC血球分析儀	—	—
						216	一般離心機	216	血液凝固機
				968	急件	783	CBC血球分析儀	—	—
						185	高速離心機	185	血液凝固機
		5,776	電梯	4,809	一般	4,593	CBC血球分析儀	—	—
						216	一般離心機	216	血液凝固機
				968	急件	783	CBC血球分析儀	—	—
						185	高速離心機	185	血液凝固機
	急診	5,213	氣送	5,213	急件	4,596	CBC血球分析儀	—	—
						617	高速離心機	617	血液凝固機
	住院	4,123	櫃台	4,123	一般	3,262	CBC血球分析儀	—	—
						861	一般離心機	861	血液凝固機
		4,287	氣送	4,123	一般	3,262	CBC血球分析儀	—	—
						861	一般離心機	861	血液凝固機
				164	急件	130	CBC血球分析儀	—	—
						34	高速離心機	34	血液凝固機
	合計	25,175		25,175		25,175			
驗尿	門診	4,860	輸送帶	2,430	一般	1,736	尿液分析儀	1,736	尿液殘渣分析儀
					急件	694		694	
			檢體電梯	2,430	一般	1,736		1,736	
					急件	694		694	
	急診	2091	氣送	2,091	急件	2,091		2,091	
	住院	1,437	櫃台	713	一般	713		713	
			氣送	724	一般	713		713	
					急件	11		11	
	合計	8,388		8,388		8,388			
驗生化	門診	29,574	輸送帶	14,787	一般	13,594	一般離心機	13,594	7600生化機
					急件	1,193	高速離心機	1,193	6000生化機
			檢體電梯	14,787	一般	13,594	一般離心機	13,594	7600生化機
					急件	1,193	高速離心機	1,193	6000生化機
	急診	7312	氣送	7,312	急件	7,312	高速離心機	7,312	6000生化機
	住院	13,659	櫃台	6,739	一般	6,739	一般離心機	6,739	7600生化機
			氣送	6,920	一般	6,739	一般離心機	6,739	7600生化機
					急件	181	高速離心機	181	6000生化機
	合計	50,545		50,545		50,545			

【註】「一般件」平均20-30分收集一批送驗；「急件」則是隨到隨驗並須在30分內完成報告。

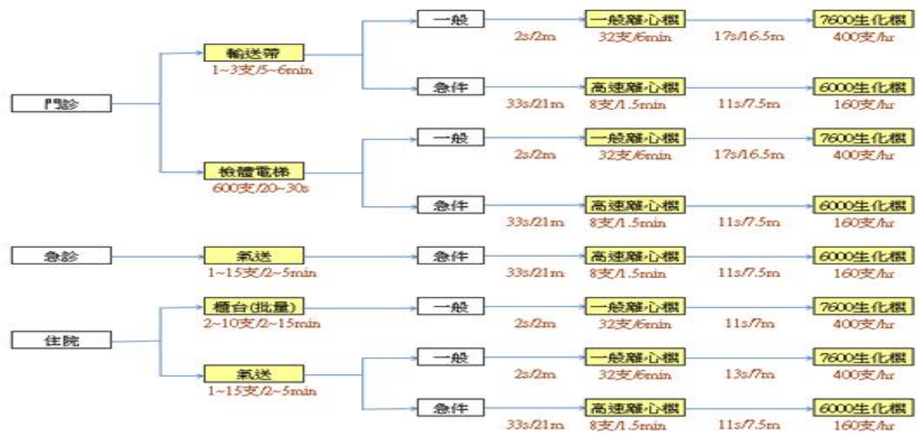


圖3. 生化檢驗流程圖

圖5. 修正後的「設施規劃佈置建議圖」

AR智慧眼鏡應用於繪本設計與實踐 - 以印尼蠟染為例

張美春* 、王雅儀*

*東南科技大學數位媒體設計系

摘要

隨著科技與經濟持續的進步，智慧科技穿載裝置推陳出新，隨著數位雙生（Digital Twin）元年來臨，疫情加速數位轉型的腳步，更多的數位內容設計與應用孵之育出，本研究運用 AR（augmented reality, 簡稱AR）智慧眼鏡進行作品測試，探討著使用AR結合繪本創作的成果，讓人們透過科技的互動來探索文化內容，以此結果讓使用者對繪本內容，引起更多的興趣來學習。本研究的特色以印尼蠟染文化為例，生活中發現印尼蠟染有其豐富文化內涵，但在臺灣缺乏相關作品設計，加上年輕族群對於蠟染的認識缺乏；因此，以「印尼臘染」進行設計，就研究方法採用文獻蒐集、設計實作與調查訪談來進行。研究成果有：（一）印尼臘染文化故事繪本的製作；（二）MAKAR 編輯器進行 AR 互動繪本的設定製作；（三）運用 AR 智慧眼鏡進行作品測試。

研究建議：這次 AR智慧眼鏡的設計過程，出現許多的問題，包含：動作設定、聲音配音、智慧眼鏡相容運用等問題，智慧眼鏡是以手勢偵測，與手機操作是有所差別不同的，測試者對於手勢操作不太熟悉。智慧型眼鏡尚待解決的問題，有：(1).重量太重：不適於長時間配戴，使用者容易暈眩、疲倦。(2).耗電力：電池續用時間太短，影響使用效益。(3).辨識力的缺口：智慧眼鏡的定位與辨識功能，容易受到物理環境的干擾。(4).相容性問題：AR眼鏡與其他手機的有相容問題，影響軟體開發工具，相對成本發費也多。

關鍵字：AR 智慧眼鏡、擴增實境、印尼蠟染、繪本、互動設計

職場霸凌、心理資本與組織公民行為關聯之探討

關鍵字：職場霸凌、心理資本、組織公民行為、MASEM

研究目的

一、 採用統合分析法分析職場霸凌、心理資本與組織公民行為的同質性/異質性與效果量值，以瞭解變項間的關聯性。

二、 驗證「職場霸凌與心理資本」、「職場霸凌與組織公民行為」與「心理資本與組織公民行為」模式之適配程度。

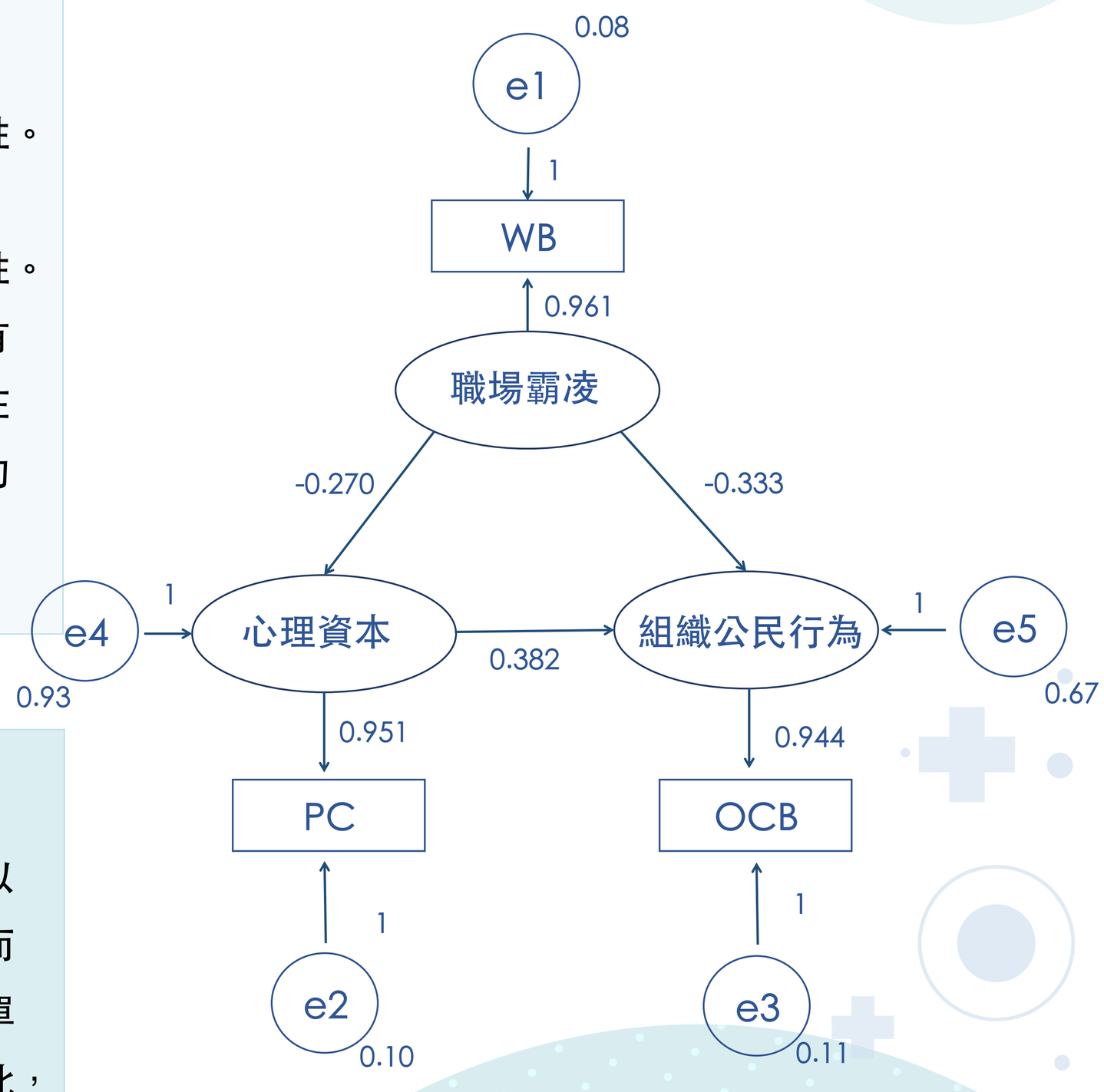
研究方法

本研究使用的方法為Meta-analysis Structural equation modeling (MASEM)，主要是利用統合分析(meta-analysis)將過往十年的研究資料及數據收集，取得變項間的相關係數，轉換為標準化數值，進而計算出相關矩陣，再將所得出之相關矩陣，利用結構方程模式(structural equation modeling, SEM)，驗證研究中所提出的理論模式。

研究結果

分析結果顯示：

- 職場霸凌與組織公民行為具有負向相關性。
- 職場霸凌與心理資本具有負向相關性。
- 心理資本與組織公民行為具有正向相關性。
- 心理資本在職場霸凌與組織公民行為間有中介效果。此結構分析基本適配度、內在結構適配度，皆符合指標，因此為良好的結構。



結論

近年管理學上越來越重視員工的心理健康，儘管國內有許多關於職場霸凌、心理資本以及組織公民行為量化或質性方法進行，然而因組織、產業別與年代的不同，或僅以從單一層面研究探討，難以一窺全貌。有鑒於此，MASEM可以對過去總括性的研究進行驗證。另外本研究中提出理論模式為心理資本在職場霸凌與組織公民行為具有中介效果，換言之當員工正遭遇職場霸凌時，其呈現負向的心理資本，進而減少組織公民行為的發生。

管理類M8-11

2022 ICHTM

企業推動職場健康管理的正向影響

蘇怡汎　研究生
清華大學教育心理與諮商學系工商心理組

陳殷哲　副教授
清華大學教育心理與諮商學系

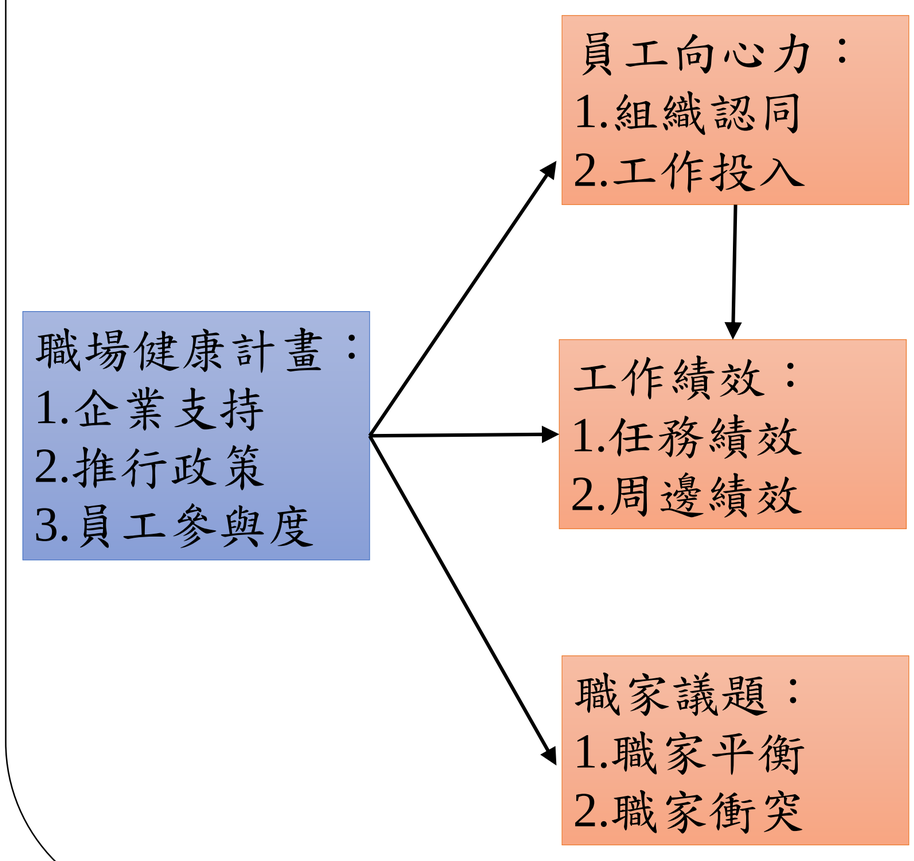
前言：

2014 年起勞動部為了讓臺灣國人長時間接觸的職場環境愈來愈幸福與友善而進行多項勞工法令修訂，希望從「提高工資」和「縮短工時」雙調整帶動下，促進工作與生活品質。職場健康已不僅侷限於企業推動健康促進及員工身體健康，注重心理層面及除了工作以外的生活平衡，如家庭及人際等，而職家議題也漸漸受到重視。

關鍵字：職場健康促進、職場健康心理學、員工向心力、職家增益

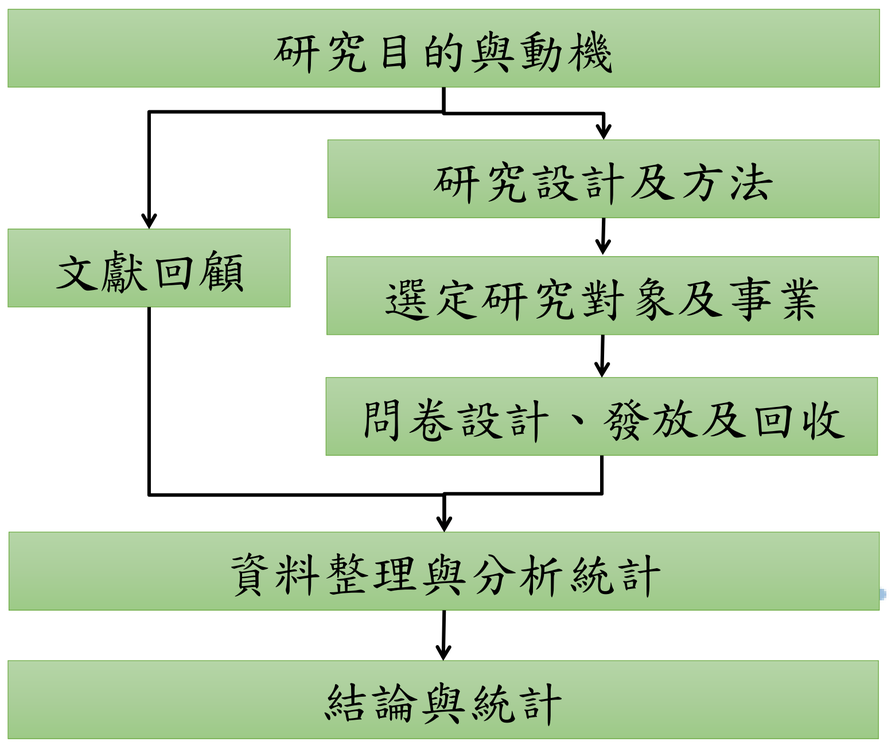
研究目的：

1.了解職場健康促進推動品質現況
2. 探討職場健康促進計畫推動的態樣。
3.探討職場健康計畫推動對員工影響。



研究方法：

本研究透過目前政府推動健康促進計畫之了解，以竹科園區公司為例，針對推動公司之員工，以結構式問卷，就職場健康計畫、員工向心力、工作績效及職家議題分別說明本研究操作定義與問卷評量設計。



研究結論：

有關職場健康管理，不再只限於制訂標準作業程序或辦理活動等，企業對於健康之重視，也可建置在組織文化、經營理念、企業社會責任（CSR）、政策或制度、職業安全衛生管理系統或友善職場措施等面向，發展多樣與多元性之策略方案。職場健康的重要關鍵，在於組織管理階層，是否能以實際的行動支持推廣，並配合政府政策執行決心。在勞工方面，也應養成正向健康態度及改變負向健康生活型態與行為，能積極參與職場促進健康有關之活動，身體力行能促進生理、心理、社會之安寧與健康及達到勞資雙贏之目標。

影響廟宇文化觀光參與意願探討

劉尚銘[1]　謝松益[2]

1：宏國德霖科技大學會展活動管理系副教授

2：宏國德霖科技大學學會展活動管理系助理教授

一、研究目的

伴隨著時代演變，觀光旅遊亦趨向多元，有意義的旅遊觀光行程與消費逐漸受重視，許多廟宇逐漸朝觀光型廟宇的方向發展。本文嘗試以三峽行脩宮為例，以問卷調查方式探討民眾對於參與文化觀光型的廟宇的意願。

二、研究方法

本研究採隨機抽樣方式於三峽老街發放問卷，再探討不同變數與民眾參與意願之相關程度。之後再以線性迴歸的方式，計算出每條路徑的標準化迴歸係數及其顯著性，以瞭解各構面之間的關係與影響。

三、結果

本研究共發放217份問券，回收183份問券，有效問卷180份。在180份有效問卷中，我們分別從個人心理因素及廟宇屬性因素進行分析

1. 在個人心理因素方面：交通便利、交通距離、交通時間、停車方便性、週邊小吃及購物部份與其參訪意願間具有正相關。其中又以交通便利、停車方便性、週邊小吃及購物部份是否影響民眾參訪意願具有顯著性。交通距離與交通時間部份是否影響民眾參訪意願則不具顯著性。

2. 在廟宇屬性因素方面：在廟宇建築、人文氣息、知識獲取、心靈舒展及特色服務部份與其參訪意願間具有正相關。其中又以知識獲取、心靈舒展及特色服務部份是否影響民眾參訪意願具有顯著性。人文氣息、廟宇建築部份是否影響民眾參訪意願則不具顯著性。

四、結論

由研究中可知，廟宇若希望以文化觀光來吸引民眾前往參訪，除了要突顯廟宇本身是否具有故事，是否莊嚴能讓民眾感受心靈的洗禮並具特色的服務以外，交通及停車場的規劃亦是考量重點，之後再輔以發展廟宇週邊的餐飲及禮品店的進駐，將使此廟宇得以轉型成文化觀光廟宇。

關鍵詞：廟宇、文化觀光、參與意願