

附件一

員工心理健康與工作績效之關聯性研究文獻回顧  
內政部移民署自行研究報告  
107年度

# 員工心理健康與工作績效之關聯性 研究文獻回顧

內政部移民署自行研究報告

中華民國 107 年 11 月

本報告內容及建議，純屬研究人員意見，不代表本機關意見

# 員工心理健康與工作績效之關聯性

## 研究文獻回顧

研究人員：鍾宜芳

內政部移民署自行研究報告

中華民國 107 年 11 月

本報告內容及建議，純屬研究人員意見，不代表本機關意見

MINISTRY OF THE INTERIOR  
RESEARCH PROJECT REPORT

The Relationship Between Mental Health and  
Work Performance: A review

BY  
YI-FANG , CHUNG

November , 2018

目次

表

次 . . . . .  
. . . . .  
. . . . . II

摘

要 . . . . .  
.....  
. . . III

第一章 緒

論 . . . . .  
..... 1

第一節 研究緣起與背

景 . . . . .  
. . . . .  
. . . 1

第二節 名詞解

釋.....  
. . . 1

第二章 文獻回

顧 . . . . .

..... 3

第一節 資料搜尋過

程.....

.....

• 3

第二節 國內心理健康與工作績效之關聯性相關研

究..... 3

第三章 結論與建

議.....

.....

..... 8

第一節 結

論.....

.....

.....

8

第二節 研究限制與展

望.....

.....

• 12 第三節 建

議.....

.....

..... 12

参考書

目.....

.....

.....

..... 15

表次

表 2-1 國內幸福感與工作績效之關聯性研究摘

要 . . . . .

. . 4



## 摘 要

關鍵詞：心理健康、幸福感、工作績效、工作表現

如何提升工作績效與表現，為許多政府組織部門關注的重要主題。本研究欲瞭解提升職員的心理健康，對於促進其工作績效表現是否有影響。若有正向相關影響，能實施哪些措施政策以協助改善員工心理健康，並進而提升單位整體工作績效。本研究即對於國內對上揭主題的相關研究成果進行文獻回顧，期能瞭解職場工作者的心理健康與工作績效的關聯性，並將研究發現與結論提供國內各公務部門參考應用。

## **ABSTRACT**

How to improve job performance and performance is an important topic for many government organizations . This study is intended to understand whether improving the mental health of employees has an impact on their performance. If there is a positive correlation, what measures should be implemented to help improve the mental health of employees and thus improve the overall performance of the organization. This study is a literature review of the relevant research results of the above topic. Through this research, we hope to understand the relationship between the mental health and job performance of the workplace workers, and provide research findings and conclusions for the reference and application in the domestic public service sector.

# 第一章 緒論

## 第一節 研究緣起與背景

心理健康與幸福感是近幾年正向心理學領域中熱門的研究議題，目前許多研究致力於了解如何增進人們對生活的滿意度。一般大眾認為，成功能帶來幸福快樂，而在正向心理學領域這幾年對幸福感的相關研究，則屢屢發現反之亦然：幸福感能為人帶來工作上的良好表現，甚至是其工作績效良好的關鍵(Walsh et al. 2014)。Taris 和 Schreurs(2009)的研究結果即發現：越快樂的員工，工作表現越好，效率與生產力也有所增加。換言之，擁有快樂的員工，組織能締造更好的績效表現。如何提升工作績效，是向來為許多政府組織部門關注的重要主題。提升公務人員的心理健康與幸福感，對於促進其在公務部門的工作績效表現是否有顯著影響？若有正向相關影響，公務部門又有哪些措施政策等能協助改善員工心理健康、提升單位整體工作績效，實為值得探究的主題。本研究即對於國內對上述主題的相關研究成果進行回顧彙整，期能瞭解職場工作者的心理健康與工作績效的關聯性，提供國內各公務部門參考。

## 第二節 名詞解釋

### 一、心理健康

心理健康又稱作心理幸福感(psychological well-being)，指個體面對詭譎多變的社會生活，能夠取得泰然自若體驗、愉悅美好情意、樂觀期待的心理社會性優異狀態(psychosocial excellence) (Diener & Seligman, 2002; Turner, 2004;引自陳蜜桃等，2007)。Lyubomirsky，Sheldon 與 Schkade(2005)的研究指出，多數文獻對幸福感所共通採取的定義：個體經驗較多的正向情感，較少的負向情感，與較高的生活滿意度。是長期

呈現的，而非短暫、一時乍現的快樂感受。在心理健康相關研究中，happiness 及 well being 兩詞均用以指稱較為長期呈現的幸福狀態，故本研究將「心理健康」與「幸福感」視為同義詞，在文中通用。

## 二、工作績效

工作績效為工作中的個人或團體所表現之任務達成的質與量。在組織中，為了評定經營成果的好壞，最常使用的方法就是建立一套績效衡量的準則來進行績效評核以及給予員工回饋和建議。工作績效並不僅止於最終的工作結果，除了員工對組織工作範圍內如專業技術核心的貢獻外，員工在工作外其他方面的表現，諸如：是否能與他人合作、並能自主地幫助他人、自願執行非正式規定活動並堅持完成任務等，都是很重要的部分(引自陳蜜桃等，2007)。「工作績效」在國外相關研究以「work performance」指稱，故在本研究將「工作績效」與「工作表現」視為同義詞，在文中通用。

## 第二章 文獻回顧

### 第一節 資料搜尋過程

本文所回顧之國內幸福感與工作績效關聯性研究文獻，範圍限定為發表於國內具同儕專業審查機制之學術期刊。筆者採用「幸福感」、「心理健康」、「工作績效」、「工作表現」等關鍵詞，搜尋國內相關資料庫「CEPS 中文電子期刊資料庫」，結果搜尋到符合條件的期刊論文共 6 篇(見表 2-2)。搜尋結果發現涵蓋「幸福感、心理健康」與「工作績效、工作表現」等關鍵詞期刊論文發表於 2006 年之後，顯示在我國重視心理健康與工作績效相關研究是在最近約 10 年才開始積極投入研究資源的主題，也是國內日漸受到重視且新興的研究議題。不過，此搜尋結果可能未完囊括發表於學術期刊的相關論文。此外，近年國內探討心理健康與工作績效相關研究之碩博士論文不少，但因未正式出版，故不在本研究回顧範圍之內。

### 第二節 國內心理健康與工作績效相關研究

國內搜尋到相關主題的期刊論文共 6 篇(見表 2-2)。

表 2-2 國內幸福感與工作績效之關聯性研究摘要

作者 (年代)	研究對象	研究目的	研究設計/ 資料分析	研究結果
李新民 、陳蜜桃 (2006)	高雄地區 50 名幼兒 教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、理解幼兒教師的實用知能、緣分信念、心理健康與工作表現之因素結構。</li> <li>2、比較幼兒教師的實用智能、緣分信念、心理健康與工作表現之因素構面差異。</li> <li>3、探討幼兒教師的實用知能、緣分信念與心理健康、工作表現各構面之相關。</li> <li>4、釐清幼兒教師實用知能、緣分信念對心理健康、工作表現的影響效果。</li> </ol>	問卷調查/ 驗證性因素分析、變異數分析、相關分析、結構方程模式。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、幼兒教師的實用智能、緣分信念、心理健康與工作表現測量模式成立。</li> <li>2、幼兒教師的緣分信念、心理健康與工作表現之構面有差異。</li> <li>3、實用智能、緣分信念與心理健康、工作表現各構面有關聯。</li> <li>4、實用智能、緣分信念影響心理健康和工作表現。</li> </ol>

表 2-2 國內幸福感與工作績效之關聯性研究摘要(續)

作者 (年代)	研究對象	研究目的	研究設計/ 資料分析	研究結果
陳蜜桃 、李新民 (2007)	臺灣地區 國小教師 2221 人	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、考驗國小教師實用智能、緣分信念、內團體偏私、心理健康與工作表現的測量模式。</li> <li>2、釐清國小教師實用智能、緣分信念、內團體偏私與心理健康、工作表現的潛在關聯。</li> </ol>	問卷調查/ 驗證性因 素分析、 結構方程 模式的統 合分析。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、國小教師實用智能、緣分信念、內團體偏私、心理健康、工作表現的多向度心理構念成立。</li> <li>2、國小教師實用智能、緣分信念、內團體偏私與心理健康、工作表現具有潛在關聯。</li> </ol>
林惠彥 、陸洛、 吳珮瑤 、吳婉瑜 (2012)	598 位臺 灣全職工 作者	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、探討幸福感與工作績效是否為正向關聯。</li> <li>2、工作態度是否可調節幸福感與工作績效之間的關聯。</li> <li>3、知覺組織支持和幸福感是否有正向關聯。</li> <li>4、幸福感是否會中介知覺組織支持與工作績效之間的關聯。</li> </ol>	結構問卷 調查/以階 層迴歸檢 驗假設	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、幸福感對工作績效的確有預測效果。</li> <li>2、工作滿足、組織承諾對幸福感工作績效間的關係有顯著調節效果，亦即若工作者的工作滿足與組織承諾越高，其幸福感與工作績效的關聯會越強。</li> <li>3、知覺組織支持對幸福感有顯著的預測力。</li> <li>4、幸福感為知覺組織支持與工作績效之部分中介因子。</li> </ol>

表 2-2 國內幸福感與工作績效之關聯性研究摘要(續)

作者 (年代)	研究對象	研究目的	研究設計/ 資料分析	研究結果
楊承亮 、賴佳坤 (2017)	221 位國內企業年滿 18 歲以上從業人員。受試者職位:一般職員 54.3%，基層主管 19.5%，中階主管 17.2%，高階主管 9%。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、探討職涯停滯對習慣領域光明心態、幸福感及工作績效三者之影響。</li> <li>2、探討習慣領域光明心態對幸福感及工作績效兩者之影響。</li> <li>3、探討幸福感對工作績效的影響。</li> </ol>	問卷調查/ 敘述性統計分析、探索性因素分析、信度分析。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、光明心態會正向顯著影響工作績效，同時也會正向影響幸福感。</li> <li>2、職涯停滯是正向而非負向影響工作績效。</li> <li>3、光明心態對工作績效的影響是比幸福感更重要的因素。</li> </ol>
劉廷揚 、陳世通 、杜怡潔 (2017)	高雄市較具規模的半導體公司之生產線員工共 344 位。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、了解目前半導體產業員工的「主管領導風格」、「組織承諾」、「工作績效」、及「幸福感」之現況。</li> <li>2、探討半導體產業員工的「主管領導風格」、「組織承諾」、「工作績效」與「幸福感」間之關係。</li> </ol>	問卷調查/ 描述性統計、相關分析與多元迴歸分析	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、主管領導風格對組織承諾具有顯著正向影響。</li> <li>2、主管領導風格對工作績效具有顯著正向影響。</li> <li>3、組織承諾對工作績效具有顯著正向影響。</li> <li>4、組織承諾對主管領導風格與工作績效具有部分中介作用。</li> <li>5、員工幸福感對組織承諾具有顯著正向影響。</li> </ol>



表 2-2 國內幸福感與工作績效之關聯性研究摘要(續)

作者 (年代)	研究對象	研究目的	研究設計/ 資料分析	研究結果
(續)	(續)	(續) 3、探討「組織承諾」是否會對「主管領導風格」和「工具績效」間的關係產生中介作用。 4、探討「員工幸福感」是否會在「主管領導風格」和「組織承諾」間產生調節效果。	(續)	(續) 6、員工幸福感在主管領導風格與組織承諾之間具有顯著調節效果。
許順旺、吳紀美、張姮燕、楊雯如、林立婷 (2018)	台北、桃園、竹苗、台中、嘉南、高雄、花東及風景區共 7 個地區的五星級旅館的主管及員工 416 位。	1、探討能否藉由情緒智能的提升，進而提高員工的幸福感與工具績效。 2、探討員工幸福感有差異時，員工的情緒智能是否會對工作績效有所影響，產生中介效果。 3、員工休閒參與較多是否會提高員工情緒智能與幸福感之間的關聯，或是改變其幸福感進而影響工作績效。	問卷調查/ 因素分析	1、情緒智能對員工幸福感、員工幸福感對工作績效、情緒智能對工作績效皆有顯著正向影響。 2、員工幸福感對情緒智能與工作績效間產生中介效果。 3、休閒參與對情緒智能與幸福感、幸福感與工作績效產生調節效果。

## 第三章 結論與建議

### 第一節 結論

#### 一、員工心理健康對其工作績效有影響

由本文所回顧的 6 篇國內文獻中，可知工作者的心理健康對其工作表現有影響。李新民、陳蜜桃(2006)研究發現，員工心理健康會間接影響工作表現。當員工個人的積極樂觀信念態度有所成長，能促進其心理健康，並進而增長工作表現。

劉廷揚、陳世通、杜怡潔(2017)研究顯示，員工幸福感對組織承諾具有正向影響效果。員工幸福感對組織承諾具有正向影響效果。當員工幸福感越高，本身對目前狀態越滿意、對未來感到越樂觀，則會影響使其組織承諾越高。而當員工對組織承諾越高，則會影響其工作績效越好，樂於待在所在單位服務，工作效率會比較好，也能將被指派更高階的職務，本身對目前狀態越滿意、對未來感到越樂觀，則會影響使其組織承諾越高。而當員工對組織承諾越高，則會影響其工作績效越好，樂於待在其所任職單位服務，工作效率會比較好，也能將被指派的任務做好。

楊承亮、賴佳坤(2017)研究發現，員工所抱持的光明心態對幸福感有正向的影響，光明心態是幸福感的根源。而光明心態對於工作績效有正向的影響，光明心態對工作績效的影響是比幸福感更重要的因素。

許順旺、吳紀美、張姮燕、楊雯如、林立婷(2018)實證研究結果顯示如下：

(一)員工的幸福感對其工作績效有顯著的正向影響：

員工的幸福感程度越高，則其工作績效表現也會越好。該研究結果與林惠彥等(2012)的研究結果相符，即正向情緒與幸福感是相當穩定的特質

，長期穩定的心理健康狀態，可以協助個體融入環境，產生長期性的適應效果，許順旺等(2018)研究亦發現，正向愉快情緒能促進其與工作團隊與同事建立良性互動關係，有良好合作品質，從中累積個人在工作環境中的社會資源，更能因應未來的威脅，也更能積極面對與解決工作任務，因而創造良好的工作績效。

(二)員工幸福感對於「情緒智能與工作績效」之間具有中介效果:

研究發現，員工所擁有的情緒智能會透過幸福感之中介進而提升工作績效。換言之，情緒智能較好的員工會用主動積極的態度去維持並適時地檢討自身工作態度與各種人際關係，能較妥善地表達他們的感受和理解別人的感受，並更善於維繫情感與有效溝通，因此在工作與個人生活中都能建立更牢固的關係，並能感受到較佳的幸福感。而員工的幸福感使其在工作上更積極主動，也獲得更佳績效表現。

(三) 增加員工休閒參與，能有效增強情緒調適能力與幸福感:實證結果顯示，員工擁有較多休閒參與活動時，能有效增強情緒智能，並進而提升幸福感。員工休閒參與能緩衝工作上的壓力及獲得舒緩，發揮身體調適情緒之效果。Riddick(1986)研究發現，和工作、家庭、健康或收入方面的滿足感相較而言，休閒參與所帶來的滿足感更能影響個體的心理幸福感(引自許順旺等，2018)。此研究發現應用於管理實務層面，在於良好的休閒活動參與，能有助於員工調適整體身心狀態，增進身心健康，使個體產生較良好的情緒調適能力，產生較佳之幸福感受。

(四) 休閒參與活動能正向增強員工幸福感與工作績效:

實證結果顯示，員工擁有較多的休閒參與活動的情況下，能有效增加幸福感並有助於提升工作績效。Lu and Hu(2002)研究亦指出適當的參與休閒活動能舒緩情緒、增進身心健康，進而增進生活品質和工作表現，亦即休閒參與對於工作績效具有正向影響力。此研究發現應用於管理實務層

面，在於瞭解員工參與正向的休閒活動，對於提升其身心健康有很大的助益，能增加幸福感並進而提升工作績效。

## 二、員工心理健康對其工作績效有關聯

許多國外研究已發現，當個體具備良好的幸福感時，一般而言能夠預測期其在生活各層面都有正向發展，亦即快樂的人會有滿足的人際關係、成功的生涯、良好的因應以及健康的身心狀態(Lyubomirsky et al., 2005)。國內研究部分，張淑惠等(2012)研究結果顯示員工幸福感能預測其工作績效，即快樂的員工具有較高的生產力，且在知覺有組織支持時，可以提昇幸福感。

本研究所回顧的 6 篇國內文獻亦多支持員工心理健康對工作表現有正向關聯。陳蜜桃、李新民 (2007)研究發現，心理健康對工作表現有正向關聯存在，且達顯著水準。林惠彥、陸洛、吳珮瑤、吳婉瑜(2012)研究發現如下：

(一)幸福感與工作績效有顯著的正向關係：在幸福感與工作的相關研究中，臺灣的研究者多把幸福感與工作表現同列於後果變項，鮮少探討兩者之間的關係，林惠彥等(2012)研究結果顯示，當員工滿足整體生活品質、幸福感愈高，其在工作上的表現愈良好。此發現與西方社會研究結果一致，華人文化中個體工作績效亦會受到幸福感的影響。此結果顯示無論在東西方文化，一般而言，幸福快樂的人由於較為樂觀自信，有較敏銳的能力去感知工作環境或機會，亦常擁有較良好的人際關係、彈性與人際資源，因此更可能在職場上有良好表現、擁有較高的工作績效 (Myers & Diener,1995; Lu,2005; Argyle & Lu,1990; Cropanzano & Wright, 2001，引自林惠彥等，2012)。

換言之，幸福感較高的員工會將工作要求作正面解讀，將之視為挑戰，使用問題導向的因應策略，並在解決問題過程中同步累積更多的個人資

源，結果創造出高工作績效。這項結果也呼應了 Cropanzano 與 Wright(2001) 和 Diener (2008) 的研究成果，幸福快樂的員工更可能產生良好的績效，亦即幸福不只是高績效可能帶來的結果，同樣也是高績效的前因(引自林惠彥等，2012)。

(二)員工的工作態度會調節幸福感與工作績效之間的關係:林惠彥等(2012)發現，個體對工作與所任職組織抱持的整體態度與評價，在幸福感與工作績效的關係中扮演正向的調節效果。整合前述研究發現可知，個體的幸福感受為其對整體生活所作的主觀評價，當其幸福感愈高時，一般而言在工作上的表現會愈佳。然而，由於工作與職場在個人整體生活中僅佔部分比重，因此即使是幸福感程度相同的人，也會因為不同的工作態度、在面對工作時有不一樣的心理動力，因而工作績效有所差異；換言之，當員工對工作評價比較高，喜歡並認同其組織而願意努力時，幸福感與工作績效之間的正向關聯便會強化，而更容易產生良好的績效表現。

(三)員工知覺組織支持多寡，與工作績效及幸福感間皆有顯著正向關聯:當員工知覺組織對其給予愈多的關懷、能重視其對組織的貢獻，並予以相應的回饋時，員工便會對組織產生責任感，並有較大的動機投入更多努力於工作任務中以求獲得期望的報酬，因此創造出更良好的工作績效。

除此之外，知覺組織支持亦會影響員工的幸福感。當工作者在職場中受到組織的關心，得以提升尊嚴與自我價值，便可降低其在職場中的負向情緒、壓力與緊張感 (George et al., 1993; Leather et al., 1998, 引自林惠彥等，2012)，因此員工隨著所感受到的組織支持程度愈高，其幸福感受亦隨之上升。而快樂、滿足、擁有良好心理健康的員工，常擁更豐富良好的人際關係與資源，以及更能專注投入工作，因而創造更佳的工作績效。

## 第二節 研究限制與展望

本文所回顧的國內研究文獻研究中，研究參與者的職業種類涵括範圍如下：各行業全職工作者、幼兒教師、國小教師、企業基層員工及低、中、高級主管、較具規模的半導體公司生產線員工、五星級旅館的員工及主管等，惟尚未見到研究參與者職業種類為公務人員的相關研究。

建議對心理健康及工作績效關聯有興趣的研究者，未來研究方向可針對公務人員，尤其針對特殊危勞工作單位(例如，警政署或移民署各外勤單位)影響職員工作績效的因素再做進一步研究，以了解不同職業領域可能具有的差異。

## 第三節 建議

本研究文獻回顧結果應用在如何提升公務機關員工心理健康與工作表現上，有如下建議：

### 一、選才方面—甄選高情緒智能員工，打造高績效工作團隊：

在機關用人選才方面，在甄選階段即錄取情緒智能較良好的員工，增加較容易學習改善自身心理健康的員工，提升機關整體人力素質，以期在未來能締造較高的整體工作績效(許順旺等，2018)。

### 二、育才方面—促進員工心理健康，進而提升個人工作績效：

許順旺等(2018)研究結果顯示，員工良好的情緒智能有助於提升員工幸福感與其工作績效，當員工自身情緒智能的提升時，有助於穩定情緒與調適工作所引起的情緒壓力，而較快樂的心理狀態也使其有更佳的工作表現。因此機關組織在追求績效提升的目標時，除了注重員工的專業能力訓練之外，亦可透過將情緒管理課程列入教育訓練

內容，增加員工對個人情緒的瞭解及管理，使員工產生較佳的情緒控管，以及有更良好的內外情緒平衡狀態，去面對與處理各類工作上突發性與困難性的任務，並進而產生較佳的幸福感氛圍，使員工在工作上更積極主動，進而產生較佳的工作績效表現。

### 三、留才方面—提升組織支持與鼓勵員工從事有益休閒活動

#### (一) 提升組織支持，增加快樂員工，創造良好績效表現:

當組織愈能適時關懷員工、重視員工的貢獻並予以肯定與回報，亦即員工愈能知覺到組織支持時，員工也會相對應正向地對組織產生責任感，更努力工作，因此產生更好的工作績效。組織支持亦為員工重要的社會支持的一環，當員工在職場中知覺到更多的社會支持，能助於降低其在職場中的負向情緒與壓力，提升自我價值與尊嚴，進而提升個人的幸福感。而一位幸福感程度較高的員工，亦常能擁有更穩定平衡的內在情緒狀態，更有安全感、滿足、與快樂，更能將心思專注於工作上，也常擁有更良好豐沛的人際資源，得以從容面對處理職場中的挑戰，整體而言展現更好的工作效能，創造更好的工作績效表現(林惠彥等，2012)。

#### (二) 可鼓勵員工參與休閒活動，以紓解壓力、降低負面情緒，提升身心健康狀態:

許順旺等(2018)研究結果發現，員工參與休閒活動確實能夠調節其在工作上的壓力與負面的情緒，並能透過從事不同活動而展現活力、獲得成就感，因而更有自信，並以更積極的態度再重新投入工作及完成任務。因此建議機關單位需提供員工適當的休息時間，讓員工有時間喘息以調適身心，使員工在適時休息之後，再度以正向態度面對工作挑戰。

研究結果亦顯示，投入較多正向休閒參與活動的員工，能有較好

的情緒調適能力與幸福感，並展現更高的工作績效成果。因此，機關可鼓勵或規畫協助員工多多參與有益身心的休閒活動，使其有正當的抒發壓力管道，促進個人身心健康，降低醫療支出，進而提升個人整體生活的幸福感。當員工看待生活與工作都能以正向態度面對，便自然能更積極主動地解決工作上所遇難題，進而提升工作績效(許順旺等，2012)。

綜上所述，締造良好的工作績效與成果是許多政府機關重視與追求的目標，為達成高績效目標，在管理層面，往往可能是採取對員工加強監督要求、或溢注更多外部硬體資源等等促進作為；而在員工層面，在面對績效要求時，常以增加個人投入工作時數以勉力達成所預訂的工作績效目標。而本次自行研究報告中所回顧諸多國內外文獻的研究結果，則提供為了達成高績效目標，另一鮮少被注意的達成策略——亦即當機關組織協助或支持員工培養更良好的心理健康能力時，往往員工因為擁有了更豐富的個人內外資源、更良好的工作效能，而能相對應地回饋在職場表現中，並展現在其工作績效上。期許本篇文獻回顧所彙整的國內外學術成果，能提供國內各機關參考與借鏡，並應用於提升各行政機關為民服務品質。



## 參考書目

### 中文部分

- 李新民、陳蜜桃 (2006)。實用智能、緣分信念與心理健康、工作表現之相關：以幼兒教師為例。 *中華心理學刊*，48(2)，183-202。
- 陳蜜桃、李新民、黃秀霜 (2007)。台灣地區國民小學教師實用智能、情緒智能與專業表現之相關研究。 *教育心理學報*，39(2)，295-316。
- 林惠彥、陸洛、吳珮瑤、吳婉瑜 (2012)。快樂的員工更有生產力嗎？組織支持與工作態度之雙重影響。 *中華心理學刊*，54(4)，451-469。
- 許順旺、吳紀美、張姮燕、楊雯如、林立婷 (2018)。以人力資源管理策略觀點探討員工情緒、幸福感、績效與休閒參與調節效果之研究。 *商略學報*，10(1)，47-66。
- 張淑惠、何慧菁、薛鳳姬、薛夙君、楊燦 (2012)。醫院員工工作滿意度與主觀幸福感之相關探討， *中華職業醫學雜誌*，19(4)，217-226。
- 楊承亮、賴佳坤 (2017)。職涯停滯、光明心態與幸福感對工作績效之影響。 *習慣領域期刊*，8(2)，47-81。
- 劉廷揚、陳世通、杜怡潔 (2017)。員工組織承諾對主管領導風格和工作績效之中介作用兼論員工幸福感之調節效果。 *經營管理學刊*，(12&13)，1-20。

### 英文部分

- Lu, L. and Hu, C. H., 2002. Experiencing Leisure: The Case of Chinese University Students. *Fu Jen Studies: Science and Engineering*, 36, 1-21.
- Lyubomirsky, S; Sheldon, K M; & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2),

111-131.

Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Does happiness promote career success? Revisiting the evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199–219.

附件二

內政部 107 年度自行研究報告檢核表

<b>研究題目：</b> 員工心理健康與工作績效之關聯性研究文獻回顧	<b>研究單位(機關)：</b> 移民署
<b>研究報告是否公開：</b> <input type="radio"/> 是 <input checked="" type="radio"/> 否 (除符合政府資訊公開法第十八條第一項規定，屬限制公開或不予公開者外，均應公開)	<b>研究人員：</b> 鍾宜芳
<b>研究報告是否有屬支用機關預算執行研究、已於期刊公開發表、在其他機關獲獎、涉抄襲或係學位論文之情事：</b> <input type="radio"/> 是 <input checked="" type="radio"/> 否 (如有此類情事除撤銷獎勵外，並視情節輕重議處研究人員)	<b>聯絡電話及電子郵件：</b> 07-6236347, 2367524 evonne@immigration.gov.tw
<b>研究目的 (二百字以內)</b>	
<p>如何提升工作績效與表現，為許多政府組織部門關注的重要主題。本研究欲瞭解提升職員的心理健康，對於促進其工作績效表現是否有影響。若有正向相關影響，能實施哪些措施政策以協助改善員工心理健康，並進而提升單位整體工作績效。本研究即對於國內對上揭主題的相關研究成果進行文獻回顧，期能瞭解職場工作者的心理健康與工作績效的關聯性，並將研究發現與結論提供國內各公務部門參考應用。</p>	
<b>研究發現及建議運用情形 (六百字以內)</b>	
<p>一、研究發現:</p> <p>(一) 員工心理健康對其工作績效有影響:          員工感受到幸福感的程度越高，則員工在工作上的績效表現也會越佳。</p> <p>(二) 員工心理健康對其工作績效有關聯:          幸福感對工作績效有預測效果，即快樂的員工具有較高的生產力</p> <p>二、建議運用情形:</p> <p>(一) 選才方面: 甄選高情緒智能員工，打造高績效工作團隊。</p> <p>(二) 育才方面: 促進員工心理健康，進而提升個人工作績效。          可實施措施如下:          1、培養員工增加其心理健康的能力。          2、運用情緒智能的訓練與管理，使員工產生較佳的幸福感，進而提升工作績效。</p> <p>(三) 留才方面: 提升組織支持與鼓勵員工從事有益休閒活動          可實施措施如下:          1、提升組織支持，增加快樂員工，創造良好績效表現          2、可鼓勵員工參與休閒活動，以紓解壓力、降低負面情緒，提升身心健康狀態。</p>	
本人確認以上填寫資料正確無誤，均依本部自行研究發展獎勵作業規定辦理。 (簽章、簽名或打字皆可) <u>鍾宜芳</u>	

附件三

內政部 年度自行研究報告評審表

研究題目：				
評審項目	評審標準	配分	評分	審查意見
一、研究題目	(一)對於政治革新，研提新方案或新制度，具有價值者。 (二)對於機關業務，研提具體辦法，具有效益者。 (三)對於行政措施，研提改進方法，能獲致便民效果者。 (四)對於行政管理制度及管理方法，研提改善方案，能增進辦事效能者。 (五)對於機關組織或法令規章，研提調整修正意見實施後，能收精簡效果者。 (六)對於機關研究發展工作之推動，能有顯著成效者。 (七)其他研究發明，具有理論創新或實用價值，並有益於機關業務及行政革新者。	二十分		
二、研究方法	(一)理論基礎妥當。 (二)研究方法適當。 (三)參考資料完備。 (四)資料出處明確。	十五分		
三、結構與文	(一)結構嚴謹。 (二)層次分明。 (三)文辭通暢。	十五分		
四、問題分析與發現	(一)剖析問題周延深入。 (二)分析適切。 (三)發現具體。	二十五分		
五、結論與建議	(一)結論具創新及參考價值。 (二)建議具體可行。	二十五分		
合 計				評審 委員 簽章
				審 查 日 期