

## 警察人員心理資本之文獻探討與評析<sup>1</sup>

### A Literature Review and Analysis of Psychological Capital among Police Officers

黃郁淳\*

Huang, Yu-Chun

#### 摘要

本研究旨在系統性地探討心理資本研究於台灣警察人員之應用及發展。近幾年來屢屢傳出員警自戕事件，警察心理健康問題亟待重視，又心理資本概念自西方傳入台灣幾近二十年以來，雖累積為數不少的研究成果，但主要集中於教育學界及運動領域，至於警察人員心理資本之相關研究則寥寥無幾。故本研究便以此為題，釐清警察人員心理資本的定義及量測方式，並引用西方心理資本研究長期以來建構出的三大研究向度—後果、前因、中介或調節變項之觀點，彙整國內外心理資本相關研究並加以歸納分類後，繪製心理資本與各變項間關係之理論架構圖，復檢視台灣目前已有的警察人員心理資本研究。研究結果顯示，「心理資本」對警察人員深具影響力，心理資本與台灣警察人員的態度、行為、績效等後果變項之實證結果，與西方研究結論大致雷同，惟前因變項研究議題上則存在明顯缺漏，此狀況非但影響台灣警察心理資本理論架構的完整性，更將致使警察人員心理資本相關干預及開發方案缺乏依據。最後，本研究亦依據研究結果，嘗試提供未來台灣警察人員心理資本發展與研究方向之參考。

**關鍵字：**警察人員、心理健康、正向心理學、正向組織行為學、心理資本

#### Abstract

This study systematically examines the application and development of psychological capital among police officers in Taiwan. Rising cases of police suicide highlight the urgency of addressing mental health issues in the police force. Although psychological capital research has grown in Taiwan over the past two decades, most

<sup>1</sup> 本文審查期間，衷心感謝匿名審查委員之鼓勵與協助修改。

\* 保安警察第一總隊警務員，中央警察大學警察政策研究所博士生。u810541@gmail.com。

studies focus on education and sports, leaving research on police personnel limited. This study clarifies the definition and measurement of psychological capital for police officers and reviews existing literature using the three major dimensions commonly adopted in Western research: outcomes, antecedents, and mediating or moderating variables. A theoretical framework illustrating the relationships between psychological capital and related variables is constructed, followed by an analysis of current studies on Taiwanese police officers. Findings show that psychological capital plays a crucial role in police attitudes, behaviors, and performance, largely consistent with Western conclusions. However, significant gaps remain regarding antecedent variables, affecting the completeness of Taiwan's theoretical framework and limiting the basis for developing effective interventions for police personnel. The study concludes with recommendations for future research and development of psychological capital among Taiwan's police officers.

**Keywords: Police officers ; Mental health ; Positive Psychology ; Positive Organizational Behavior ; Psychological Capital.**

## 壹、前言

每年 10 月 10 日，不僅是我國國慶日，更是世界衛生組織（WHO）所訂定的「世界心理健康日(World Mental Health Day)」，由世界心理衛生聯盟(World Federation for Mental Health, WFMH)挑選特定年度主題來進行活動，期能喚醒全球對心理健康的關注，並動員全球力量以預防及改善心理疾病；2023 年的主題為「心理健康是普世人權(Mental health is a universal human right)」，2024 年的主題則進一步揭示「優先關注職場心理健康（It's time to Prioritize Mental Health in the Workplace）」，強調當今工作者的心理健康問題已造成全球勞動力重大損失，投資職場心理健康刻不容緩！我國亦將心理健康列為政府現行施政重點，制定「全民心理健康韌性計畫」<sup>2</sup>，擬自 2025 年至 2030 年推動，全面提升國人心理健康福祉。然，全國七萬名警察人員，作為公部門中僅次於陸軍的最大群體，近幾年來屢屢

---

<sup>2</sup> 行政院重要政策。網址

<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/8e8835ef-5b07-4e02-8b19-906b6964a10c>。上網檢視日期 2025/4/1。

傳出自戕事件；據統計<sup>3</sup>，自殺在 2011 年、2012 年、2017 年、2019 年、2021 年等 5 個年度被列入警職人員十大主要死因。監察院調查報告指出，我國近 10 年（2014 年至 2023 年）共計有 52 名警察自殺，平均每年有 5 名以上員警自殺身亡，且除了自殺死亡案件外，近 3 年有 35 件警察自殺防治通報案件（包括員警自殺企圖 14 件及自殺意念 21 件）；相較於國際文獻推估警察自殺意念盛行率 8.55%，我國警察人員每年接受心理諮商服務的覆蓋率卻不及 1%，2022 年全國警察機關編列的自殺防治經費僅有 370 萬元，對照警政署 2023 年度預算比率不及千分之 0.15，足見警政署未重視警察人員心理健康之需求，實有違精神衛生法及自殺防治法規定；又相關常訓課程及團體諮商流於形式、成效有限等情，警政署允宜速謀改善之道（葉大華、陳景峻，2024）。顯而易見地，在全世界都越來越關注個人心理健康的現在，如何落實保障警察心理健康權已成為當政者不容忽視的問題。

「心理資本(Psychological Capital)」的概念源於正向心理學，由美國學者 Luthans 和 Youssef（2004）正式提出，用以描述個體的心理能力，包含自我效能(self-efficacy/confidence)、希望感(hope)、樂觀(optimism) 及韌性(resiliency)等四個構面，而且這些能力是可以被衡量及發展的。還有諸多研究指出心理資本與個人態度、幸福感、工作績效、工作滿意度、組織承諾、組織公民行為等資訊密切關聯（Avey, 2014；Avey et al., 2011；Avolio & Luthans, 2006；Luthans, 2002a；Luthans, 2002b；Luthans, 2012；Luthans et al., 2004；Luthans et al., 2007），後續也受到眾多實證研究的支持與驗證。綜上所述，基於預防勝於治療的立場，研究者認為探討警察人員——身心危勞高風險族群——的心理資本，實有正向而積極之意義，甚或可成為警察心理健康問題之解方。

現有資料顯示，台灣的心理資本研究約從 2006 年開展，研究場域從學校擴及到企業組織，研究對象也非常多元（鄭瀛川、宋承岷，2021），常見如：教師、學生、企業員工、運動員...等，惟以警察人員為研究對象之研究卻寥寥無幾。因此本文目的旨在透過全面性檢視台灣心理資本的研究現況，試圖釐清警察人員心理資本的相關因子，俾對未來警察人員心理資本的研究方向提供建議，同時促進台灣本土心理資本研究之發展。

---

<sup>3</sup> 警政署統計室警察人員平均死亡年齡暨健康監測統計。網址  
<https://www.npa.gov.tw/ch/app/data/view?module=wg056&id=2217&serno=cd1780d6-0a1a-46bb-ac71-bda72dcb4e6e>。上網檢視日期 2025/4/8。

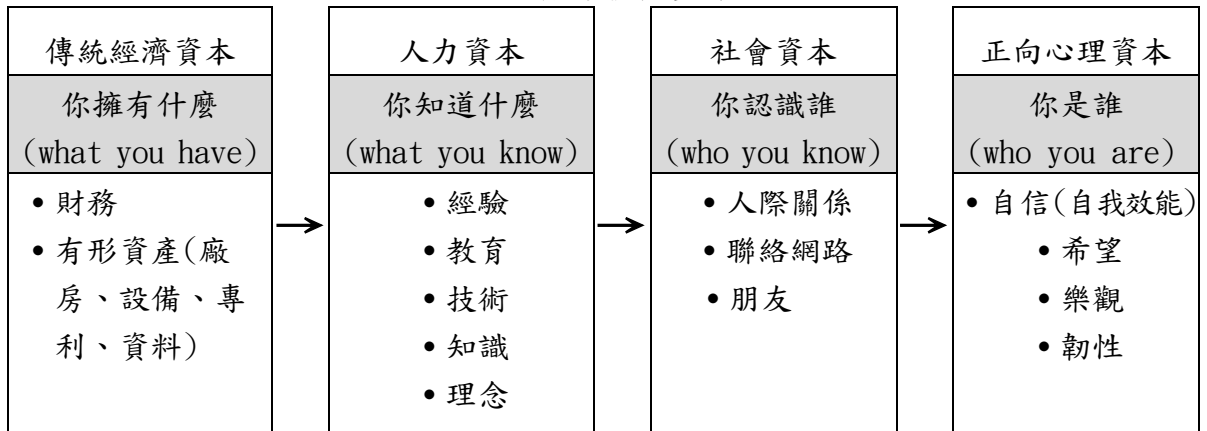
## 貳、心理資本之意涵與測量

### 一、心理資本之意涵

「心理資本」(Psychological Capital, PsyCap)一詞最早係正向心理學(positive psychology)之父 Martin Seligman 於 2002 年所出版的新書「Authentic Happiness」中首先提及(Luthans & Youssef, 2004)，認為應將研究焦點著重在個體的心理長處及正向的心理品質(Seligman, 2002)。有別以往傳統心理學專注病態心理和精神疾病，時任美國心理學會(American Psychological Association, APA)主席的 Seligman 將預防重於治療的概念帶入心理學，推動正向心理學運動，強調重視人們的正向發展，探討人類的心理優勢與價值，並主張心理學須以個體固有潛在的建設性力量、美德為出發點，來提倡用正向心態面對問題，進而激發個體正向力量以獲得良好生活(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)。

組織行為研究學者將正向心理學的成果應用至職場之中，正向組織行為學(Positive Organizational Behavior, POB)遂孕育而生，其核心為關注那些積極導向的，能被有效測量、開發及管理，並與高績效相關的心理資源或要素。心理資本便是建立於此基礎之上發展而成的概念；Luthans 等人(2004)從企業競爭優勢資本的演進來分析說明，如圖 1 所示，傳統經濟資本重視「你擁有什麼」(What you have)，如財務、有形資產等；人力資本重視「你知道什麼」(What you know)，如經驗、教育、技術、知識、理念等；社會資本重視「你認識誰」(Who you know)，如人際關係、聯絡網路、朋友等；然而，在現代社會環境變化下，這三種資本已不足以獲得優勢，因此他們基於正向組織行為學提出了正向心理資本，認為應該了解自我特質並重視個體內在心理資源，即發展和投資「你是誰」(Who you are)，以超越傳統組織資本獲得優勢。

圖 1 競爭優勢資本



資料來源：Luthans, Luthans & Luthans (2004：46)

針對心理資本的特性與本質議題，Luthans 等人（2004）從正向組織行為學的觀點出發，指出心理資本乃個體的積極心理狀態，應具備以下特性：（一）有理論與研究基礎；（二）可被有效測量；（三）於組織行為學領域相對新穎和獨特；（四）是種可改變的心理狀態，而非固定的心理特質；（五）對工作績效有正向影響。Luthans, Avolio, Avey 與 Norman (2007)更強調心理資本的本質為「類狀態」（state-like）變數，類狀態表示其具有可塑性及延展性，能通過訓練與發展來養成；相對於類狀態，位於光譜另一端的「類特質」（trait-like）表示該變數具有穩定性及持久性，不易被改變，例如：五大人格特質。持特質論者認為心理資本是種潛在的內在特質（Letcher & Niehoff, 2004），亦有持綜合論者認為心理資本同時具備狀態與特質兩種特性，惟相較於特質論的不可變觀點，狀態論的可塑觀點明顯更具探討價值，許多研究聚焦於心理資本之可塑性，以此基礎所發展的相關干預措施更是現有心理資本研究的一大主軸（Avey, 2014），故類狀態的定位是為現今心理資本研究的主流（鄭瀛川、宋承岷，2021）。

在心理資本的構面上，學者間存在不同見解，其中 Luthans 和 Youssef (2004) 正式提出心理資本的描述性解釋理論架構，認為心理資本是由自我效能、希望、樂觀及韌性四大構面結合而成，詳如圖 2，並為現今多數研究所採用，茲分述如下：

### (一) 自我效能 (self-efficacy/confidence)

自我效能是指個人對於自我能夠達到成功的信心評價 (Bandura, 1977)，申言之，個體相信自己有能力去組織與執行必要的行動以實踐預定成果，強調個體對其運作認知資源採取行動步驟來成功達成任務的自我信任程度 (Bandura, 1997)。Luthans, Youssef & Avolio (2007)認為，自我效能「聚焦於現在到未來」(present-to-future focused)，其對心理資本的貢獻在於藉由開放性態度面對挑戰，願意盡最大努力去追求成功的目標。

而個人對自我效能的評估則包含三個向度 (Bandura, 1977)：

1. 廣度 (magnitude / level)：指個體認為自己所能達成任務之困難等級。低自我效能者將自己的能力侷限在僅能完成簡單的任務；高自我效能者則勇於嘗試困難度高的任務。
2. 強度 (strength)：指個體能夠被判斷力(judgment)說服的程度。低自我效能者容易因遭受阻礙而受挫；高自我效能者則不會因為遇到困難問題就被威嚇住，即使遭受挫折還是能繼續努力朝目標前進。
3. 類化性 (generality)：指當個體面對不同情境時，對以往經驗所能發揮類化的程度。低自我效能者可能只有在某些特定情況下，才能將工作完成；高自我效能者則認為他們能夠在任何情境下執行並完成工作。

### (二) 希望 (hope)

希望是指個人找到達成預期目標的途徑，並充滿動機去運用這些途徑，所產生的成功感受(Snyder, Lopez, Shorey, Rand & Feldman, 2003)。細言之，個體透過激勵思考 (agency thinking) 與路徑思考 (pathways thinking) 來追尋既定目標的正向思考模式，強調個體可以依靠激勵思考的意志力 (willpower) 與路徑思考的實踐力 (waypower) 來實踐目標的積極心理狀態 (Luthans, 2002a)。Luthans 等(2007)認為，希望「聚焦於未來」(future focused)，其對心理資本的貢獻在於透過堅強的動力和策略性的計畫去實踐成功的目標。

故希望感不但是一種認知思考歷程，也是一種正向的動機狀態，其中涉及目標 (goals)、實踐力及意志力等三個因素的互動作用 (Snyder et al., 2003)：

1. 目標 (goals)：目標乃希望的核心，即個體心中想要的任何事物、經驗或是結果；當目標越具體時，較能研擬各種策略與方法來達成；反之，若目標模糊不清，在追求目標的過程中，容易陷入迷惘而放棄。是以，高希望感

者傾向設定具體明確之目標。

2. 路徑思考 (pathways thinking): 指個體在內心進行規劃及設計路徑的能力, 藉此獲得更多有效策略以達成目標。對滿懷希望的人來說, 一旦目標產生, 規劃完成目標的路徑就是一種本能性的自然反應, 且當發覺原有的路徑窒礙難行或無法完成目標時, 高希望感者懂得尋找其他可行之替代策略、不會身陷囹圄, 而低希望感者思考路徑較為狹隘、應變力不足, 缺乏創造替代性的解決路徑。
3. 激勵思考 (agency thinking): 動力 (agency) 是一種內在趨力, 協助個體在任何特定的時刻, 能繼續朝著設定的目標努力前進; 它扮演了啟動與持恆的角色, 即使遇到阻礙仍能幫助個體繼續往最適切的路徑前進。高希望感者比低希望感者更會激勵自己採取行動。

### (三) 樂觀 (optimism)

樂觀是指個人對事件有正向的解釋觀點或歸因風格 (Seligman, 1998), 意即強調個體將正面事件歸因於內在 (internal)、永久 (stable) 及普遍 (pervasive) 的因素, 而把負面事件歸因於外在 (external)、暫時 (unstable) 及特定 (specific) 的因素 (Luthans & Youssef, 2004)。Luthans 等(2007)認為, 樂觀「聚焦於未來」, 其對心理資本的貢獻在於提供負面事件的緩衝和正面事件的強化, 以作為追求成功的心理資源。

Seligman 提出解釋型態理論(Explanatory Style Theory)從三個向度探討個體對事件的解釋方式:

1. 時間: 分成永久性與暫時性。樂觀者認為好事的發生會永久性持續下去, 壞事只是這一時、暫時性發生, 並不會持續; 悲觀者則相反。
2. 空間: 分成普遍性與特定性。樂觀者認為好事會普遍性在各層面發生, 壞事僅僅涵蓋特定性範圍; 悲觀者則恰好相反。
3. 個別性: 分成內在化與外在化。樂觀者將成功歸因在己, 事情失敗時除了檢討自我亦注意是否由外在因素引起; 悲觀者則偏向歸咎於自身因素。

### (四) 韌性(resiliency)

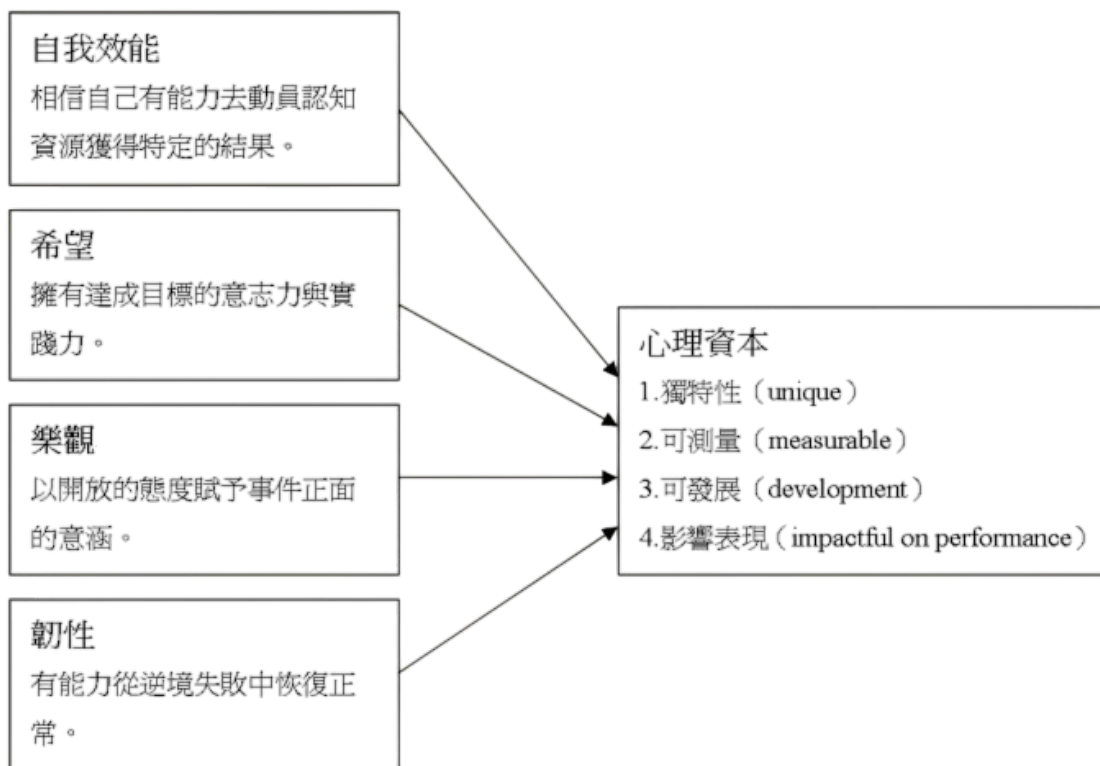
韌性又稱復原力, 係指面對重大威脅時的良好適應, 能從挫折逆境中迅速恢復的能力(Masten, 2001), 申言之, 此為從變遷、困境、衝突事件中重新振作、彈

回(bounce back)的心理能力(Luthans, 2002a)，甚至在正向或是具挑戰性的事件中，可以有意志去突破自我、超越原本的狀態（Luthans & Youssef, 2004）。Luthans 等(2007)認為，韌性「聚焦於過去到現在」(past-to-present focused)，其對心理資本的貢獻在於賦予個體從過去不愉快經驗中快速復原與維持良好現狀的實踐成功心理能量。

Coutu (2002)指出具有韌性的個體，應具備以下特性：

1. 能堅定接受現實。
2. 擁有可以隨時因應各種重大變化的應變能力。
3. 深懷堅強的價值信念，認同生活中每件事情都有其意義存在。

圖 2 心理資本的四大構面



資料來源：Luthans & Youssef (2004：152)

綜上所述，本研究將警察人員之「心理資本」界定為：警察的積極心理狀態，重視「你能成為什麼樣的警察」，並且能夠經由開發和管理使警察人員在工作上發揮潛

能，進而幫助個體適應環境與因應壓力，朝向目標邁進，提升競爭優勢；其構面則包含了自我效能、希望、樂觀、韌性等四項。

- (一) 自我效能：指警察人員相信自己有能力勝任工作且付出努力完成具挑戰性任務的信念。
- (二) 希望：指警察人員能堅持朝向目標邁進，並在必要時重新設定前往目標的路徑以達到成功。
- (三) 樂觀：指警察人員對於現在與未來能進行正向的歸因。
- (四) 韌性：指警察人員遭遇逆境與問題困擾時，有能力承受挫敗，不但能從逆境中復原，甚至可以超越先前狀態並獲致成功。

## 二、心理資本之測量

由文獻回顧可知，心理資本是可被有效測量的心理資源或要素，而上述心理資本的四項核心構面「自我效能、希望、樂觀、韌性」均有其個別理論及研究基礎，因此亦各自擁有獨立的量測工具，惟此類量測方式僅僅針對各該構念進行個別測量，並未考量心理資本為構面合併聚合而成的概念效用複雜，以及多重資源彙整後可提升整體效益的協同效應，故現今最常見且為眾多研究參酌採用的心理資本量表是由 Luthans 等人（2007）所編製的心理資本量表（Psychological Capital Questionnaire, PCQ）。

Luthans 等人（2007）先對心理資本四大構面進行了統整性的解釋界定，然後借鑑許多已獲得認可和出版的量測工具，如自我效能量表、希望量表、樂觀量表、韌性量表，針對這四種量表各抽取 6 個題目，開發出 24 題的心理資本量表（PCQ-24）；後續還有學者再針對其內容進行縮減，發展出 12 題版本的心理資本量表（PCQ-12；Luthans et al., 2007）。兩者的測量方式大多採用自陳式李克特六點量尺(Likert scale)，從「非常不同意」到「非常同意」。在信效度方面，前者（PCQ-24）Cronbach' s  $\alpha$  係數平均落於 .70~.89 之間，後者（PCQ-12）Cronbach' s  $\alpha$  係數則是介於 .68~.99 之間；許多研究亦證實兩者均具有不錯的效度表現（Avey et al., 2011；Luthans et al., 2007；Luthans et al., 2008）。

## 參、心理資本影響因素之探討

研究發展迄今，心理資本已被許多領域廣泛探討及應用，而西方作為心理資本的發源地，相關文獻量尤為充足，為求能夠系統化且結構性地瞭解、探討目前心理資本的相關研究與應用情形，本文依循西方心理資本研究發展軌跡，並透過引用西方心理資本研究長期以來建構出的三大研究向度——後果、前因、中介或調節變項之觀點（Avey, 2014；Avey et al., 2011；Luthans, 2012），彙整國內外心理資本相關研究並加以分類，分別申論如下：

### 一、受心理資本影響的後果變項

自 2000 年代初期，Luthans 等人為心理資本研究奠下基石後（Avolio & Luthans, 2006；Luthans, 2002a；Luthans, 2002b；Luthans et al., 2004；Luthans et al., 2007），諸多學者為了更加瞭解心理資本有關干預以及開發方案的應用，便將心理資本研究集中於後果變項層面，是類研究隨之日益受到許多實證研究的支持與驗證。

西方學者 Avey 等人（2011）集其大成，將心理資本的後果變項研究區分為態度、行為和績效等類型，並針對員工態度（工作滿意度、組織承諾、幸福感、離職傾向、工作壓力、焦慮、犬儒主義）、理想或不理想的員工行為（組織公民行為、工作倦怠）、績效衡量指標滿意度（自評、主管評量、客觀評量）等內容進行探討，結果顯示這些變項與心理資本都有密切關聯。Newman 等人（2014）則將後果變項分成個體、團隊和組織等三個層次，同時指出其他後果變項如：缺勤率、創新、創造性績效、健康等也與心理資本有關。另還有研究發現，心理資本對工作一家庭衝突有緩解作用（Karatepe & Karadas, 2014）。

台灣的心理資本後果變項研究乃三個向度當中發展較為完整的研究取向，內容以個人層次居多，探討主題極大程度上仍是與西方研究重疊，而這正恰恰反映出心理資本聚焦於個人層次的概念本質，以及彰顯了心理資本於個人層次所蘊涵的獨特意義（鄭瀛川、宋承岷，2021）。相關研究成果如：李新民（2009）研究顯示，幼兒教師心理資本與工作表現有顯著正向關聯；選手心理資本程度越高，其運動表現也會越佳（倪福德等人，2015；林美玲，2017；李政龍等人，2017；陳建瑋，2018）；多數研究發現心理資本對不同類型組織承諾具有正向效果（王元聖、王俊傑，2012；王元聖，2013）；王俊傑、王元聖（2014）研究發現，自我效能感、樂觀與希望對工作本身滿意度有正相關，希望與韌性對同事滿意度有正相關，自

我效能則與主管滿意度有正相關；陳柏霖等人（2014）的研究顯示，大學生的心理資本對情緒幸福感有直接正向效果；黃麗鴻、黃芳銘（2012）研究指出，心理資本對組織公民行為具有很強的正向關係；心理資本與倦怠感則呈現負向關聯，如工作倦怠感（蕭子辰、黃芳銘，2016）、運動倦怠（鄭智懷、楊宗文，2018）等；姜昭安、陳殷哲（2014）認為可透過提升心理資本來強化工作投入；Chen & Chen（2018）則發現，心理資本對工作價值觀、職業選擇意向具有顯著正向影響。

## 二、影響心理資本的前因變項

時至 2010 年代初期，Avey 與 Luthans 等學者開始呼籲心理資本前因變項的重要性（Avey et al., 2011；Luthans, 2012；Avey, 2014），並指出相關研究匱乏之狀況。此狀況不但影響心理資本理論架構的完整性，更將致使心理資本相關干預及開發方案缺乏依據。

Avey(2014)曾嘗試透過整合性的角度，將心理資本的前因變項研究區分為人口變項（性別、年齡、年資）、個體特質差異（人格特質、核心自我評價）、領導議題（領導風格型態）、工作設計（任務挑戰性）等因素。然其他尚有組織氣候、社會支持、介入方案、體育鍛練、負面生活事件等因素，亦陸續經研究證實對心理資本有重要影響。故總觀而論，影響心理資本的因子涉及面向甚廣，目前主要從人口統計學、個體差異、領導風格及組織環境等四個面向對心理資本前因變項進行研究（武成莉、徐园园、楊濤、丁蘭艷，2021）。

具體研究發現，如：劉奕禎等人（2013）研究顯示，男性教師的心理資本高於女性教師；王元聖等人（2012）則指出，年長、已婚教師擁有較高自我效能；Combs 等人（2012）的研究顯示，個人的民族身份與其心理資本之間存在正向關係；Avey（2014）的研究顯示，內控型人格和主動性人格能正向預測個體的心理資本，核心自我評價能夠預測心理資本；孫崇勇等人（2015）研究發現，中學生的運動量越大，心理資本水平就越高；李新民（2015）指出，正向領導會影響幼兒園教師的心理資本；謝傳崇、李俊璋（2015）則發現，肯定式探詢可提升教師的心理資本；Luthans 等人（2008）指出，提供職場支持有助於員工心理資本的發展；江守峻、陳婉真（2017）研究顯示，家庭凝聚力、同儕支持與教師支持均可對經濟弱勢青少年的心理資本產生顯著影響；葉新鳳等（2014）研究發現，安全氛圍對心理資本具有正向影響；Avey（2014）在對美國西北部的大型航空公司員工進行研究時，發現任務複雜性能夠預測 12%的心理資本差異變化；Mathe &

Scott-Halsell（2012）指出，員工對外部聲望的看法越好，會促使其心理資本提高。

### 三、心理資本作為中介或調節變項

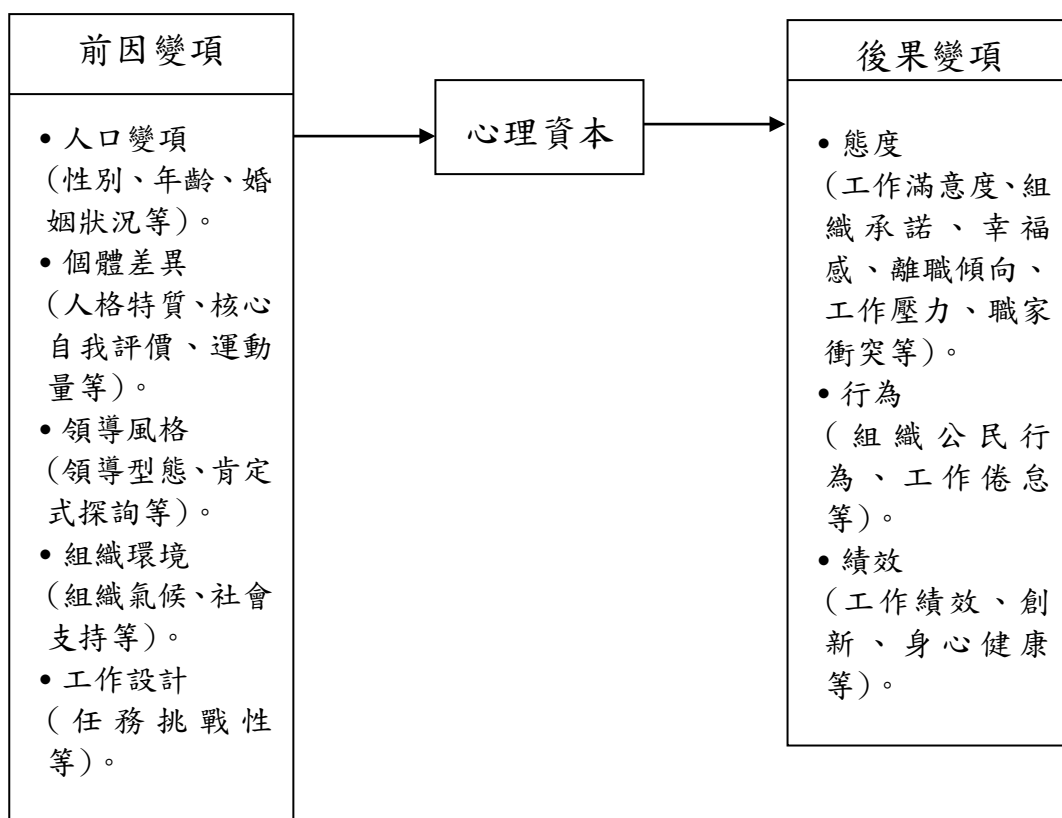
與前兩個研究取向相比，心理資本作為中介或調節變項研究的發展時間相對較晚，且主題十分多元，以下分就這兩種類型的研究內容進行探討。

以心理資本作為中介變項而言，可區分領導、組織、工作等議題，其中探討領導議題為最大宗、係研究主軸，組織氣候次之。例如：真誠領導與組織承諾、工作滿意及組織公民行為（李新民、朱芷萱，2012）；轉換型領導與工作敬業心（陳淑玲、黃謙茹，2014）；心靈領導與運動表現（乃慧芳，2017）；魅力領導與幸福感、職家衝突、創新行為（林耀南等人，2017）；組織支持性氛圍與員工績效（Luthans et al., 2008）；組織支持性氛圍與創新行為（徐聯恩、洪兆祥，2013）；工作績效與工作滿足（劉佑、潘咨螢，2011）之間所存在的中介機制。

在心理資本作為調節變項方面，相對於中介變項，其內容較少且缺乏系統化、尚未具備一定的概念共通性，多探討對於職場霸凌、壓力等負面心理能力的調節效果。例如：Roberts 等人（2011）的研究發現，心理資本可調節員工工作壓力與不文明行為之間的關係；楊宛儒、張婉菁（2015）研究心理資本於功能剝奪感對身心健康之間的調節效果；吳美連等人（2017）探討心理資本對於職場霸凌與幸福感間的負向調節作用等等。

綜合上述，為能更清楚心理資本與各變項間之關係，本研究歸納國內外相關研究並繪製架構圖，將心理資本的前因變項分成人口變項、個體差異、領導風格、組織環境、工作設計等五大類，後果變項則分成態度、行為、績效等三大類，而心理資本在兩者之間扮演中介或調節的角色，詳如圖 3 所示。

圖 3 心理資本與各變項之關係架構圖



資料來源：研究者自繪

總而言之，心理資本無論對組織或是個人均有其重要性，會影響員工的態度、行為、績效等多面向各指標，影響涵蓋多重層面，是以如何強化、培養警察人員心理資本，值得吾人重視！而從前述文獻探討中可知，影響心理資本的因素有人口變項、個體差異、領導風格、組織環境、工作設計等五大類面向，有關警察人員心理資本的影響因素，則仍待後續研究探討。

## 肆、我國警察人員心理資本之探討

### 一、警察人員心理資本之相關研究

依據 Avey(2014)針對心理資本前因變項的研究，工作設計係為員工心理資本的重要影響因子。經檢閱國外文獻資料發現，探討心理資本之實證研究為數眾多，在各行業領域均有廣泛討論，惟我國心理資本研究明顯集中於教師、學生、運動員、民間企業員工領域，以警察人員為研究對象者卻數量稀缺，為求清楚闡述，爰將警察人員心理資本之相關研究彙整如表 1。

表 1 警察人員心理資本相關研究之彙整表

| 年份   | 作者  | 論文名稱                                    | 研究發現                                                                                                                                                                                                              |
|------|-----|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2015 | 邱昱文 | 警察人員情緒勞務對於職家衝突的影響：心理資本的調節效果與加班壓力負荷的中介效果 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員警心理資本的豐沛程度對職家衝突有負向影響。</li> <li>2. 心理資本對「情緒勞務－職家衝突」過程不存在調節效果。</li> </ol>                                                                                                |
| 2016 | 洪敏哲 | 警察人員情緒勞動、心理資本、工作滿意與工作績效關係之研究            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 警察人員心理資本之現況良好。</li> <li>2. 不同背景的警察人員對於心理資本知覺並無差異。</li> <li>3. 警察人員情緒勞動、心理資本、工作滿意與工作績效之間具有中度以上之正相關存在。</li> <li>4. 警察人員情緒勞動、心理資本、工作滿意對工作績效之結構方程模式適配度良好呈正向結構關係。</li> </ol> |
| 2016 | 周文彬 | 警察人員之正向心理資本對工作壓力及生活滿意之影響                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 警察人員正向心理資本對工作壓力有顯著影響。</li> <li>2. 警察人員正向心理資本對生活滿意度有顯著影響。</li> </ol>                                                                                                     |

|      |     |                                          |                                                                                                                                                                            |
|------|-----|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |     |                                          | 3. 警察人員正向心理資本對工作壓力與生活滿意有調節效果。                                                                                                                                              |
| 2017 | 蔡富雄 | 組織心理擁有感與心理資本、工作績效及組織公民行為關聯之研究-以臺北市警察人員為例 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 組織心理擁有感會經由心理資本的中介效果對工作績效與組織公民行為發揮顯著的正向影響效果。</li> <li>2. 心理資本為組織心理擁有感與工作績效變數的完全中介變數，並且開創組織心理擁有感與心理資本因果關係的里程碑。</li> </ol>          |
| 2019 | 賴蕙琪 | 心理資本、壓力調適、工作滿意度、知覺主管支持之研究：以高雄市基層員警為研究對象  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員警具備的心理資本程度愈高對壓力調適的程度愈好，也能提升工作滿意度的表現。</li> <li>2. 雖然加入知覺主管支持為心理資本與壓力調適、工作滿意度之調節變項時，對壓力調適與工作滿意度並無顯著的效果，將在本文後進行實務意涵的討論。</li> </ol> |
| 2020 | 王孝勇 | 警察人員心理資本、情緒勞動、社會支持及職業倦怠之調查               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提升警察人員的心理資本並無法有效地降低其表層情緒勞動。</li> <li>2. 提升警察人員的心理資本有助於提升其深層情緒勞動。</li> <li>3. 提升警察人員的心理資本，便能降低其職業倦怠感。</li> </ol>                  |
| 2020 | 許瑞中 | 警察人員工作壓力、憂鬱情緒與心理資本之關係                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不同婚姻狀況在心理資本的「韌性」及「樂觀」上有顯著差異。</li> <li>2. 工作壓力對心理資本有直接的負向影響。</li> <li>3. 心理資本對憂鬱情緒有直接的負向影響。</li> <li>4. 工作壓力能透過心理資本的中介</li> </ol> |

|      |     |                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------|-----|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |     |                           | 效果間接影響憂鬱情緒。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 2021 | 王冠畬 | 警察心理資本對工作投入之影響—以創新行為為中介變項 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 警察在心理資本有中上的良好程度。</li> <li>2. 不同特性警察人員對心理資本具有部分顯著影響。</li> <li>3. 心理資本對工作投入具有正向顯著影響。</li> <li>4. 心理資本對創新行為具有正向顯著影響。</li> <li>5. 創新行為在心理資本對工作投入影響間具有中介效應。</li> </ol>                                                                                                                                                              |
| 2025 | 鄒宜靜 | 警務人員工作投入、職家增益與心理資本之研究     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 警務人員的心理資本中，希望、樂觀、自我效能與韌性皆為中等程度。</li> <li>2. 不同生理性別的警務人員在心理資本無顯著差異。</li> <li>3. 不同婚姻狀況的警務人員在心理資本有顯著差異。</li> <li>4. 不同年齡的警務人員在心理資本有顯著差異。</li> <li>5. 不同年資的警務人員在心理資本有部分顯著差異。</li> <li>6. 警務人員的工作認同、工作專注與工作樂趣與希望、樂觀、自我效能與韌性呈現中度正相關；警務人員的希望、樂觀、自我效能與韌性與家庭對工作增益與工作對家庭增益呈現中低度正相關。</li> <li>7. 警務人員的職家增益與心理資本中，工作對家庭增益與希望對工</li> </ol> |

|      |     |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------|-----|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |     |                       | 作投入具有正向解釋力。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 2025 | 李禎祥 | 正向心理資本訓練對臺灣警察人員之重要性研究 | <p>基於文獻分析法，發現</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過強化「關老師制度」，將正向心理資本訓練導入現行警政關懷體系，可提升制度功能，進一步強化人員心理支持與適應力。</li> <li>2. 另外，在「警察教育訓練」中，將正向心理資本納入臺灣警察專科學校及中央警察大學之教育訓練課程，可在教育訓練階段培養心理韌性與正向價值觀，作為未來投入警察實務工作的心理支柱。</li> <li>3. 最後，在「警察常年訓練」層面，授課講師在授課中結合實務案例與心理韌性培育，提供系統性且持續的正向心理訓練，有助於短、中、長期維持基層員警的職場投入與心理韌性。</li> </ol> |

資料來源：本研究整理。

檢視上述研究發現，其研究結論均指出心理資本確實會影響警察人員的工作滿意、生活滿意、職家衝突、工作壓力、工作績效、組織公民行為、職業倦怠、工作投入，或產生中介/調節作用。

論及後果變項：在員警態度方面，洪敏哲（2016）及賴蕙琪（2019）的研究皆顯示心理資本對工作滿意具正向影響力；周文彬（2016）研究亦顯示，警察人員正向心理資本對生活滿意度有顯著影響；邱昱文（2015）研究發現，員警心理資本的豐沛程度對職家衝突有負向影響；鄒宜靜（2025）則指出，心理資本與職家增益呈現正相關；周文彬（2016）研究顯示正向心理資本對警察人員工作壓力有直接負向影響，賴蕙琪（2019）則發現，員警具備的心理資本程度愈高，對壓力調適的程度愈好；許瑞中（2020）指出，心理資本對憂鬱情緒有直接負向影響，

王孝勇（2020）研究則發現，提升警察人員的心理資本並無法有效降低其表層情緒勞動，但有助於提升其深層情緒勞動。在員警行為方面，蔡富雄（2017）的研究驗證，心理資本會正向影響組織公民行為；王孝勇（2020）的研究顯示，提升警察人員的心理資本，便能降低其職業倦怠感；王冠畬（2021）研究發現，心理資本對工作投入具有正向顯著影響，鄒宜靜（2025）更指出心理資本中「希望」對工作投入具有正向解釋力。在員警績效方面，洪敏哲（2016）及蔡富雄（2017）的研究皆驗證，心理資本會正向影響工作績效；另王冠畬（2021）研究指出，心理資本對創新行為具有正向顯著影響。

又就心理資本作為中介或調節變項而言，邱昱文（2015）認為心理資本對「情緒勞務－職家衝突」過程不存在調節效果；周文彬（2016）研究發現，警察人員正向心理資本對工作壓力與生活滿意有調節效果；許瑞中（2020）則發現，工作壓力能透過心理資本的中介效果間接影響憂鬱情緒；蔡富雄（2017）的研究指出，組織心理擁有感會經由心理資本的中介效果對工作績效與組織公民行為發揮顯著的正向影響，且心理資本為組織心理擁有感與工作績效變數的完全中介變數。

至於警察人員心理資本的前因變項，多數研究只進行了人口變項之差異比較。洪敏哲（2016）研究顯示，不同背景(性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、服務年資、接任勤區年資、職務、支領加給及分駐（派出）所人數規模)的警察人員對於心理資本知覺並無差異；蔡富雄（2017）研究發現，男警在心理資本的自我效能構面顯著高於女警，51-60 歲警察在心理資本各構面上顯著高於較年輕警察，警察學歷較高者在自我效能與希望構面上顯著高於警察學歷較低者，已婚者在心理資本各構面上顯著高於未婚者，工作性質為內勤或外勤對心理資本無顯著差異，高職位的警察在自我效能、希望與樂觀構面上顯著高於職位較低者，服務年資較長的警察在心理資本各構面上皆高於服務年資較低者，服務於中山分局的警察在希望與樂觀構面的得分顯著較高；王孝勇（2020）則指出，不同性別、婚姻狀況、收入在心理資本無統計上顯著差異，僅教育程度在心理資本有達到顯著差異；許瑞中（2020）研究顯示，不同性別、年齡、教育程度、服務年資、勤務性質(內勤/外勤/內外勤兼具)、服務局別的警察人員在心理資本沒有顯著差異，婚姻狀況為未婚者在韌性和樂觀上顯著小於已婚者；王冠畬（2021）研究指出，個人背景變項中性別、服務單位、教育程度、錄取考試別對於心理資本的差異性均未達顯著水準，40-49 歲警察心理資本顯著高於 20-29 歲及 30-39 歲者，已婚及離婚警察心理資本顯著高於未婚者，服務年資 21-30 年警察心理資本顯著高於 1(含以

下)-10 年者，官階為警正二階以上的警察心理資本顯著高於警正四階、警佐一階、警佐二階及警佐三階的警察；鄒宜靜（2025）則獲致不同生理性別的警務人員在心理資本無顯著差異，不同婚姻狀況、年齡、年資的警務人員在心理資本有顯著差異之結論；另蔡富雄（2017）開創組織心理擁有感與心理資本因果關係的里程碑。

總而言之，從上述寥寥幾個實證研究已能窺見「心理資本」對於員警的態度、行為及績效等多個面向均深具影響力，乃至關重要的要素因子，且同時心理資本也是許多變項之間不可忽視的中介或調節變數，是故，「心理資本」對警察人員的重要性已受到實證支持！

## 二、警察人員心理資本研究之現況評析

源於工作性質特殊，警察向來被視為高壓職業，近年來國內員警自殺案件頻傳，更再再突顯出「警察身心健康儼然亮起紅燈」之警訊。美國管理學者 Luthans 於 2004 年將正向心理學應用延伸到人力資源管理領域，並提出「心理資本 (Psychological Capital)」的概念，在企業管理中發揮著越來越重要的作用，如今心理資本已被看作是企業除了財力、人力、社會三大資本以外的第四大資本。然我國警察人員心理資本的研究現況為何？有哪些相關因素？其作用效果如何？這些問題都需要先期探討調查。因此，本研究透過文獻分析法所得的研究發現，將有助於警察心理資本研究之發展，並提供警察實務機關研擬警察人力資源管理策略之參酌。

回顧過去的研究，台灣對於心理資本之研究為數不少，尤其教師、學生、運動選手、民間企業員工領域已有廣泛探討，顯示此研究變項確實有其重要性存在。惟有關警察人員的心理資本研究卻數量稀缺，在學術期刊上只有 1 篇相關研究，博碩士論文也僅有 10 篇相關研究，且其中 1 篇博士論文與學術期刊論文重複，意即合計台灣本土對於警察人員心理資本的相關研究僅寥寥 10 篇。而且這 10 篇論文主題相當零散，大都探討心理資本與其他不同研究變項之關聯性，心理資本多扮演影響因子之一或產生中介調節效果的配角角色，未見針對心理資本概念進行系統化分析者，因此研究者企圖以心理資本的角度切入性研究，觀察台灣本土警察人員心理資本研究情形，期能更清楚瞭解現況，並確實找出警察人員心理資本的相關要素，指引未來研究方向。

提及心理資本的理論架構，必要從其概念發源地西方國家開始探究。有鑑於

西方相關文獻量較為豐富充足，為求能夠系統化且結構性地瞭解、探討目前心理資本相關研究與應用情形，爰本研究參照西方心理資本研究發展軌跡，並透過引用西方心理資本研究長期以來建構出的三大研究向度——後果、前因、中介或調節變項之觀點（Avey et al., 2011；Luthans, 2012；Avey, 2014），彙整國內外心理資本相關研究並加以分類歸納。就文獻分析結果，本研究認為心理資本的前因變項應分為人口變項(如性別、年齡、婚姻狀況等)、個體差異(如人格特質、運動量等)、領導風格(如領導型態、肯定式探詢等)、組織環境(如組織氣候、社會支持等)、工作設計(如任務挑戰性等)五大類，後果變項則分為態度(工作滿意度、組織承諾、幸福感、離職傾向、工作壓力、職家衝突等)、行為(組織公民行為、工作倦怠等)、績效(工作績效、創新等)三大類，而心理資本於兩者之間扮演中介或調節的角色。

在前述理論架構的脈絡上，首先檢視台灣警察人員心理資本之研究議題。台灣本土警察人員心理資本研究計有 9 篇實證研究論文，分別驗證了心理資本對警察人員的工作滿意、生活滿意、職家衝突、工作壓力、工作績效、組織公民行為、職業倦怠、工作投入之影響力，以及產生中介調節作用，在後果變項的態度、行為、績效三大類面向均有所涉及；然在前因變項上，多數研究只進行了人口變項之差異比較，對於個體差異、領導風格、組織環境、工作設計等其他四大類面向卻付之闕如。換言之，現行台灣警察心理資本研究尚屬萌芽階段，偏向後果變項之相關議題，於前因變項方面則存在明顯缺漏。

其次，在各變項選擇上，台灣本土警察人員心理資本研究尚缺乏許多變項關聯性及作用效果之探討，諸如：人格特質、核心自我評價、運動量、領導型態、肯定式探詢、組織氣候、組織支持性氛圍、社會支持、任務挑戰性、組織承諾、幸福感、離職傾向、身心健康、職場霸凌等等，都是外國或我國其他行業領域心理資本研究曾經實證過的相關變項，若以我國警察人員為研究對象，是否會出現相似結果？值得後續研究進一步探討。

再者，細究既有的各篇研究發現，心理資本與台灣警察人員的態度、行為、績效等後果變項之實證結果，與西方研究結論大致雷同，但在前因變項研究，尤其性別、年齡、教育程度、婚姻狀況等基本人口變項造成心理資本的差異，卻出現極為分歧、未有一致性的結果。警察工作存在高風險性，警察人員普遍面臨高度情緒勞務壓力，是以綜合前述 9 篇實證研究結果顯示，心理資本對於警察人員的工作滿意、生活滿意、壓力調適、組織公民行為、工作投入、工作績效、創新行為具有正向影響，對職家衝突、工作壓力、憂鬱情緒、職業倦怠感具有負向影

響，對工作壓力與生活滿意之間、工作壓力與憂鬱情緒之間、組織心理擁有感與工作績效及組織公民行為之間有調節或中介效果，已初步印證員警心理資本豐沛程度之重要性，惟其中邱昱文（2015）研究指出心理資本未能對情緒勞務與職家衝突過程產生調節效果、王孝勇（2020）研究發現心理資本無法有效降低表層情緒勞動，和學者論點、過往研究結果不同，推測可能係警察職業的高度特殊性、領導者管理作為之故，尚需未來繼續研究。而現今我國警察人員來源背景多元，其人口變項在心理資本的差異出現分歧結果，則可能緣於各篇研究之實證地區母群體組成相異或研究取樣方式之故，也還需未來更多實證研究驗證，以深化對警察心理資本機制之理解。

另外，還有 1 篇論文為理論研究。李禎祥（2025）從心理資本的理論內涵出發，透過文獻分析，指出若能有效發展警察人員的希望、自信、韌性與樂觀等正向心理資本，有助於提升其心理健康與工作表現，進而強調正向心理資本訓練對臺灣警察人員之重要性，並認為關老師制度、警專和警大之警察教育訓練、警察常年訓練應導入正向心理資本訓練，以因應警察工作日益嚴峻之挑戰。

總之，囿於現行台灣警察心理資本研究尚屬萌芽階段，加上過去對員警心理問題長期欠缺足夠的重視，導致我國本土的警察心理資本研究數量較少；目前既有的研究中，多為探討變項間關聯性的調查型研究，前述 9 篇實證研究均屬之，以文獻回顧進行理論探討的論述型研究計有 1 篇，採專家訪談的質性方法探索型研究、以準實驗研究設計探討心理資本干預方案成效的介入型研究則皆尚未有之。

綜上所述，無論理論研究亦或是實證研究均肯定「心理資本」對警察人員的重要性，惟目前相關研究數量及議題皆仍有不足，為健全台灣警察心理資本研究發展與理論架構，並使警察人員心理資本相關干預及開發方案有所依據，仍有待後續研究深入探討。

## 伍、未來展望與研究方向

鑑於警察人員心理資本為警察人力資源管理之重要核心概念與發展趨勢，且對於當前警察精神健康問題與危機可望為解決良方及根治對策，爰根據理論文獻的分析與實證資料的彙整，本研究提出未來展望與研究方向如下：

- 一、警政體系應重視員警的正向心理資本，落實將正向心理資本概念融入警察教育訓練體系與日常工作中，透過長時間的訓練涵養警察人員高度心理資本，並積極推動相關制度改革，提升組織文化與領導風格，達到化解警察心理健康危機，更進一步增進警察組織整體優勢。
- 二、充實現有警察心理資本相關研究，尤其是心理資本前因變項有關個體差異、領導風格、組織環境、工作設計等四大類議題，及國內外其他行業領域心理資本研究曾經實證過的各相關變項調查，以達到健全台灣心理資本研究架構根基，並於研究探討內容、方法與層次上持續擴展廣度與深度，多元面向發展。
- 三、未來實施介入或應用方案的實證研究，期能對介入方案的實用性有更為深入的了解，便可釐清不同方案所具備的效果，並妥善運用，或可促使全新的思考角度產生。

## 參考文獻

- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141-149. <http://doi.org/10.1177/1548051813515516>
- Avey, J. B., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (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., & Luthans F. (2006). *The high impact leader: Moments matter for accelerating authentic leadership development*. McGraw-Hill.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Chen, C. T., & Chen, C. F. (2018). Investigation on psychological capital, work values, and career choice intention. *Corporate Management Review*, 38(1), 101-136.
- Combs, G. M., Milosevic, I., Jeung, W., & Griffith, J. (2012). Ethnic identity and job attribute preferences: The role of collectivism and psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(1). 5-16.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard business review*, 80(5), 46-56.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132-143. <http://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.09.005>
- Letcher, L., & Niehoff, B. (2004). Psychological capital and wages: A behavioral economic approach. Paper submitted to be considered for presentation at the Midwest Academy of Management, Minneapolis, MN.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. <http://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72. <http://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>

- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human resource development quarterly*, 23(1), 1-8.  
<http://doi.org/10.1002/hrdq.21119>
- 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. <http://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- 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.  
<http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.  
<http://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.0007>
- 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(2), 219-238.  
<http://doi.org/10.1002/job.507>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Mathe, K., & Scott-Halsell, S. (2012). The effects of perceived external prestige on positive psychological states in quick service restaurants. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 11(4), 354-372.  
<http://doi.org/10.1080/15332845.2012.690684>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138.  
<http://doi.org/10.1002/job.1916>
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458. <http://doi.org/10.1177/1548051811409044>

Seligman, M. E. P. (1998). Building human strength: psychology's forgotten mission. *APA Monitor*, 29(1), 2.

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free.

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

Snyder, C. R., Lopez, S., Shorey, H. S., Rand, K. L., & Feldman, D. B. (2003). Hope theory, measurements and applications to school psychology. *School Psychology Quarterly*, 18 (2), 122-139.

乃慧芳 (2017)。教練心靈領導對田徑選手心理資本、動機調整策略與運動表現之關係研究。運動教練科學，46，81-90。 <http://doi.org/10.6194/SCS.2017.46.08>

王元聖 (2013)。大專教職員工心理資本與組織承諾之探討。運動知識學報，10，83-90。

王元聖、王俊傑 (2012)。國中體育教師心理資本對學校認同之預測研究。運動教練科學，28，1-9。 <http://doi.org/10.6194/SCS.2012.28.01>

王元聖、王俊傑、高三福、洪敦賓 (2012)。國中體育教師的不同背景變項與心理資本之差異。淡江體育，15，34-41。 <http://doi.org/10.6976/TJP.201211.0034>

王孝勇 (2020)。警察人員心理資本、情緒勞動、社會支持及職業倦怠之調查 (碩士論文)。中華大學企業管理學系。

王冠畬 (2021)。警察心理資本對工作投入之影響—以創新行為為中介變項 (碩士論文)。銘傳大學犯罪防治學系。

王俊傑、王元聖 (2014)。北部高中職體育教師心理資本與工作滿意度之研究。運動教練科學，36，1-11。 <http://doi.org/10.6194/SCS.2014.36.01>

江守峻、陳婉真 (2017)。經濟弱勢青少年的教師支持、同儕支持、家庭凝聚力與心理資本之關係：台灣貧窮兒少資料庫分析。當代教育研究季刊，25(4)，11-50。 <http://doi.org/10.6151/CERQ.2017.2504.01>

吳美連、張振傑、王秀菁 (2017)。職場霸凌對員工幸福感之影響：社會資本與心理資本的調節作用。人力資源管理學報，17 (2)，1-25。  
<http://doi.org/10.6147/JHRM.2017.1702.01>

李政龍、張維志、許吉越、侯碧燕 (2017)。角力選手心理資本對運動表現之影響研究。運動與遊憩研究，12 (1)，106-115。  
[http://doi.org/10.29423/JSRR.201709\\_12\(1\).0009](http://doi.org/10.29423/JSRR.201709_12(1).0009)

- 李新民 (2009)。幼兒教師的心理資本及其與工作表現的潛在關聯。幼兒保育學刊，7，001-022。 <http://doi.org/10.6433/JCC.200908>
- 李新民 (2015)。正向領導與幼兒園教師心理資本相關之初探研究。樹德科技大學學報，17(1)，173-202。
- 李新民、朱芷萱 (2012)。真誠領導的測量與相關後果變項初探。樹德科技大學學報，14 (1)，341-366。 <http://doi.org/10.29648/JSTU.201201.0004>
- 李禎祥 (2025)。正向心理資本訓練對臺灣警察人員之重要性研究 (碩士論文)。中央警察大學行政管理研究所。
- 周文彬 (2016)。警察人員之正向心理資本對工作壓力及生活滿意之影響 (碩士論文)。中山大學高階公共政策碩士班。
- 林美玲 (2017)。高中競技啦啦隊選手心理資本、幸福感及運動表現之研究。臺灣體育學術研究，62，121-137。 <http://doi.org/10.6590/TJSSR.2017.06.06>
- 林耀南、羅婕容、詹家祥 (2017)。魅力領導、心理資本、職家衝突、職場幸福感與創新行為之關聯性研究。創造學刊，8 (2)，32-51。
- 邱昱文 (2015)。警察人員情緒勞務對於職家衝突的影響：心理資本的調節效果與加班壓力負荷的中介效果 (碩士論文)。銘傳大學諮商與工商心理學系。
- 武成莉、徐园园、楊濤、丁蘭艷 (2021)。心理資本前因變量研究述評與展望。中國心理學前沿，3(11)，1468-1476。 <https://doi.org/10.35534/pc.0311166>
- 姜昭安、陳殷哲 (2014)。研發人員心理資本與工作投入之關連性研究。全球商業經營管理學報，6，15-26。
- 洪敏哲 (2016)。警察人員情緒勞動、心理資本、工作滿意與工作績效關係之研究 (博士論文)。彰化師範大學工業教育與技術學系。
- 倪福德、曾敏豪、陳文銓、張家銘 (2015)。大學羽球選手心理資本與運動成就之研究。運動休閒管理學報，12 (2)，29-45。 <http://doi.org/10.6214/JSRM.1202.003>
- 孫崇勇、楊忠君 (2015)。中學生體育鍛煉與心理資本的關係。中國學校衛生，263(11)，1672-1675。
- 徐聯恩、洪兆祥 (2013)。營造支持性氛圍就能促進員工創新嗎？創業管理研究，8 (1)，23-46。
- 許瑞中 (2020)。警察人員工作壓力、憂鬱情緒與心理資本之關係 (碩士論文)。中央警察大學行政管理研究所。

- 陳建瑋（2018）。運動心理資本量表之修訂以及對大學網球選手之應用。臺灣運動心理學報，18（1），21-42。[http://doi.org/10.6497/BSEPT.201805\\_18\(1\).0002](http://doi.org/10.6497/BSEPT.201805_18(1).0002)
- 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），23-45。  
<http://doi.org/10.3966/181665042014121004002>
- 陳淑玲、黃謙茹（2014）。轉換型領導對工作敬業心的影響歷程：心理資本與服務氣候之跨層次中介觀點。臺大管理論叢，25（1），129-155。<http://doi.org/10.6226/NTURM2014.JAN.R11057>
- 黃麗鴻、黃芳銘（2012）。國小教師心理資本、工作滿意度與組織公民行為關係之研究。αβγ 量化研究學刊，4（1），29-53。
- 鄒宜靜（2025）。警務人員工作投入、職家增益與心理資本之研究（碩士論文）。臺中教育大學諮商與應用心理學系。
- 楊宛儒、張婉菁（2015）。以剝奪理論觀點探討失業勞工身心健康。人力資源管理學報，15（3），27-50。<http://doi.org/10.6147/JHRM.2015.1503.02>
- 葉大華、陳景峻（2024）。監察院調查報告（字號：113 內調 0003）。
- 葉新鳳、李新春、王智寧（2014）。安全氛圍對員工安全行為的影響—心理資本中介作用的實證研究。軟科學，28(1)，86-90。
- 劉佑、潘咨螢（2011）。保險產業人員工作績效影響因素之探討—心理資本的關鍵性角色。產業管理評論，5（1），63-78。<http://doi.org/10.30129/IMR.201112.0007>
- 劉奕禎、盧瑞山、侯堂盛（2013）。國高中體育教師心理資本與創意教學之研究。嘉大體育健康休閒期刊，12(2)，15-25。  
<http://doi.org/10.6169/NCYUJPEHR.201308.12.2.02>
- 蔡富雄（2017）。組織心理擁有感與心理資本、工作績效及組織公民行為關聯之研究-以臺北市警察人員為例（博士論文）。臺北大學企業管理學系。
- 鄭智懷、楊宗文（2018）。柔道選手心理資本與運動倦怠之研究。休閒與社會研究，18，15-45。
- 鄭瀛川、宋承岷（2021）。台灣心理資本研究之回顧與前瞻。臺灣諮商心理學報，9（1），1-30。
- 蕭子辰、黃芳銘（2016）。組織支持、心理資本和健康影響國中教師工作倦怠之研究。嘉大體育健康休閒期刊，15（1），121-135。  
<http://doi.org/10.6169/NCYUJPEHR.15.1.10>

賴蕙琪（2019）。心理資本、壓力調適、工作滿意度、知覺主管支持之研究：以高雄市基層員警為研究對象（碩士論文）。成功大學經營管理碩士學位學程。

謝傳崇、李俊璋（2015）。校長肯定式探詢對教師心理資本影響之研究。學校行政，100，1-23。 <http://doi.org/10.3966/160683002015110100001>