

2021 科技創新應用與人力發展提升學術研討會

收錄論文公告

A 場次	<p>1. 發表人：王敏如*、林怡君</p> <p>題目：</p> <p>Mental Health Matters on Employees' Well-being via the Link of Exceedingly Difficult Goals and Goal-Striving Stress Among High-Tech Engineers in Taiwan</p> <p>摘要：</p> <p>Employees' well-being has been gained attention. When work and life are inseparable for people, required job performance can have a huge impact on the employee's mental state, and vice versa. Setting a challenging goal is a general management strategy to motivate employees to reach high performance; however, an exceedingly difficult goal raises goal-striving stress and damages employee's subjective well-being. In response, it is necessary for companies to understand the difficulties faced by their employees and to provide proactive support to help them adjust their mindset. This study examined the psychological consequence of an exceedingly difficult goal in goal-setting theory and provided companies directions to solve this issue. Data were collected by 55 engineers who currently work in the high technology industry via an online survey. Hierarchical regression analysis was used to examine the results that exceedingly difficult goal was positively associated with goal-striving stress. Goal-striving stress was negatively associated with subjective well-being. The most important result showed that goal-striving stress played a full mediating role in the relationship. This study fulfilled the literature gap of the consequence of over challenging goals in goal-setting theory. We highly recommend companies starting to revisit their motivation strategy, develop stress management and emotion regulation training courses, and set proper support policies to improve employees' well-being.</p>
	<p>2. 發表人：洪以文*、張婉菁</p> <p>題目：</p> <p>職家增益對圓滿幸福感的影響：探討自我觀之調節作用</p> <p>摘要：</p> <p>本研究以正向心理學的觀點，探討職家增益對圓滿幸福感以及其 PERMA 模型五元素的正向影響，並探究不同自我觀取向在職家增益對圓滿幸福感之正向影響力中所產生的調節作用。本研究的樣本為台灣的全職工作者，共回收有效問卷 849 份。研究結果發現，職家增益對圓滿幸福感以及其五元素皆有顯著的正向影響力，自我觀的調節作用則並不顯著，但不同自我觀傾向組合的族群，其職家增益和圓滿幸福感的相關性，存有差異。</p>

A 場次	<p>3. 發表人：曾勤葦*、張敬珣</p> <p>題目：</p> <p>吸收能力對人工智慧技術創新績效之關係研究：以人工智慧焦慮為中介</p> <p>摘要：</p> <p>本研究目的在於探討吸收能力、人工智慧焦慮與人工智慧技術創新績效之間的關係，並以問卷調查法進行，研究樣本針對台灣各產業中的企業作為研究對象。共計回收 52 份有效問卷，將回收之問卷進行編碼與整理後，透過 SPSS 23 軟體系統進行資料的處理，包含敘述統計、相關分析、信效度分析及迴歸分析等。研究結果顯示：(1) 吸收能力對人工智慧技術創新績效有顯著正向影響、(2) 吸收能力對人工智慧焦慮有顯著負向影響、(3) 人工智慧焦慮對人工智慧技術創新績效無顯著影響、(4) 人工智慧焦慮在吸收能力與人工智慧技術創新績效間沒有中介效果。</p>
	<p>4. 發表人：陳祐進*</p> <p>題目：</p> <p>探討數位轉型焦慮對創新績效之影響</p> <p>摘要：</p> <p>本研究目的在於探討數位轉型焦慮與創新績效之間的關係，研究樣本主要針對台灣有在進行數位轉型之企業組織為研究對象，採用隨機抽樣的方式發放電子問卷，共計回收 40 份有效問卷，並透過 SPSS 23 軟體系統進行資料處理，包含敘述統計、相關分析及迴歸分析等，研究結果顯示在進行數位轉型時所產生的焦慮感，尤其在工作替代層面所產生之焦慮對創新績效有正向顯著的影響，這也說明了企業在進行數位轉型的過程中，員工面對轉型時，可能導致工作遭取代的可能性，所產生的焦慮感直接對創新績效產生重要影響，企業組織在轉型的過程中，員工面對新的營運流程與商業模式的數位改變會使其感到焦慮不安，但其焦慮感能促使企業加速創新並增加營運績效。</p>
	<p>5. 發表人：劉威廷*</p> <p>題目：</p> <p>遠距工作場域下信任關係與知識分享意願之影響</p> <p>摘要：</p> <p>本研究採以網路問卷方式進行調查，共計回收 52 份台灣及外商公司員工及主管有效之樣本，其中剔除 5 份實際無遠距工作無效之樣本，共計以 47 份有遠距工作問卷結果做敘述性統計及相關分析，並透過 SPSS 23.0 檢驗相關研究假說，最後提出研究結論：(1) 同事信任與知識分享意願具有正向關係 (2) 主管信任與知識分享意願不具有正向關係 (3) 組織信任與知識分享意願不具有正向關係。本次研究旨在探討在遠距工作環境中工作夥伴之間的信任關係對於知識分享意願高低之研究架構，研究結果顯示同事之間的信任關係會影響員工在工作職場中的知識分享的意願，透過這樣的研究結果，提供一些實務上的建議及參考。</p>