

桃園創新技術學院教師專題研究計畫
成果報告

前瞻性人格與職涯成功關係之研究

計畫編號：教專研 103P-027

計畫類別：個別型計畫

執行年度：103 年度

執行期間：103 年 1 月 1 日至 103 年 12 月 31 日

計畫主持人：林秋慧

執行單位：觀光與休閒事業管理系

中華民國一百零三年十二月三十一日

前瞻性人格與職涯成功關係之研究

觀光與休閒事業管理系 林秋慧

摘 要

本研究旨在發展台灣旅館業員工職涯成功模型，以前瞻性人格之穩定個體差異為前因變項，探討對職涯成功包括職涯滿意程度、薪資與升遷次數之影響。研究對象以國內旅館業之員工進行抽樣調查，採橫斷面之研究設計，利用問卷調查於 103 年 2~5 月進行資料蒐集，共發出 415 份問卷，回收有效問卷 225 份，有效回收率 54.22%，回收問卷利用 SPSS.19 與 AMOS.20 進行敘述性統計與結構方程模式分析。研究結果顯示：前瞻性人格特質與職涯成功具有正向影響效果，說明前瞻性人格特質愈明顯者，其主觀職涯滿意度愈高，再者客觀的薪資與職涯升遷次數亦愈高。此結果有助國內旅館業管理者，在進行人才培育養成與未來人力資源管理實務之參考。

關鍵字：前瞻性人格(proactive personality)、職涯成功(career success)、旅館產業(hospitality industry)

壹、研究動機與目的

愈來愈多組織行為學者，開始對影響員工職涯成功的因素產生濃厚興趣 (Seibert, Crant & Kraimer, 1999)。雖然多數人都同意，社經背景、人力資本、目標設定、組織激勵等變項可以用來解釋個體職涯成功，但許多學者建議，人格特質(personality)應該被包括在影響個體職涯成功之模型中，於是一種新興的研究領域 - 前瞻性人格 (proactive personality) 或稱個人創動 (personal initiative) 概念，開始被學者提出討論。

近期利用人格特質變項預測工作績效與職涯成功之研究有逐年增加趨勢，主因在於不同產業透過穩定人格特質均能有效預測員工的工作結果。前瞻性人格特質者在工作中展現出強大自治力、積極進取、克服障礙，以達目標的行為模式。實證研究顯示，前瞻性人格特質與成功銷售(Crant, 1995)、職涯成功(Seibert et al.,1999; Seibert, Kraimer, & Crant, 2001)、工作團隊效能(Kirkman & Rosen, 1999)等具有關聯性。說明穩定人格特質變項對員工職涯成功具有潛在的解釋能力。

未來工作環境中人們需要展現比以往更多的主動性，Frese & Fay (2001) 提及在二十一世紀科技進步、快速變動的環境下，全球創造了許多新興行業，是過去從未聽聞的，也形成了組織與職業變得更沒有疆界(boundaryless)。員工從事沒有邊界劃分的職業，亦即過去工作職掌的劃分變得模糊，尤其是服務業期待員工在面對問題時，能有較多積極的作為，迅速回應解決問題。因此，員工須更加主動積極，進行職涯管理與終身學習，為個人職涯發展負責，不斷學習新技術，以創造個人在工作上的價值。從這觀點來看，員工是否擁有前瞻性人格與積極職涯發展之內在動力，對形成職涯網絡、應對未來挑戰、適應環境與心理層面之成功，具有重要的關鍵性因素 (Hall & Mirvis, 1996)。

本研究主要針對台灣旅館餐飲業員工進行調查，主要原因在於旅館業是2008年金融海嘯、2011年歐債風暴後，台灣少數較不受影響的產業，根據2012年一項104人力銀行的調查，2010~2012年台灣住宿服務業職缺需求成長達129%，且多數為中高階主管的職缺，顯見該產業人力需求急恐，也考驗員工的

耐力與對個人未來職涯,展現出多大企圖心與主動積極行為,如 Schneider's (1987) 吸引 - 甄選 - 汰換模型理論(attraction-selection-attrition framework) 所言,最終能留任組織企業中且在職涯發展達一定程度之成功者,與個體穩定的人格特質具有關聯性。

過去有關人格特質對工作結果之相關研究,多著重於大五人格特質(包括外向性、情緒穩定性、親和性、勤勉正直與經驗開放性)對工作績效之探討,鮮少探究前瞻性人格與職涯成功間之關係,為補足這方面研究缺口,同時增加觀光餐旅產業員工職涯成功前因變項的更多了解,本研究提出了前瞻性人格與職涯成功之模型架構並進行驗證。

本研究目的,主要探討前瞻性人格與職涯成功間的關係,職涯成功包括:客觀成功如職涯升遷次數、平均月薪,主觀成功如員工知覺職涯滿意程度。研究結果有助於飯店經營者在員工甄選上有所依循,同時協助管理者進行有效的員工教育訓練與職涯發展,使其展現高度工作績效、提昇職涯滿意度、降低離職意願,提昇台灣整體旅館業人力素質,創造更大之經濟產值。

貳、文獻探討

一、前瞻性人格

有些人在工作環境中,不會逆來順受,他們不會被動地接受環境的限制,而是企圖直接改變目前所處環境,具有此種特質的人我們稱為前瞻性人格(proactive personality),一般常利用個體採取行動進而影響環境程度的能力,來辨識並衡量一個人主動積極特質的強度(Bateman & Crant, 1993)。前瞻性人格具有相對穩定的行為傾向,他們善於辨識機會、積極進取、採取行動、堅持不懈直到帶來有意義的改變為止。相反地,缺乏前瞻性人格者,展現出相反的行為模式,他們無法辨識、抓住機會,通常只能被動地回應、適應環境,而非改變現狀。

前瞻性人格量表(PPS)是最常被用來衡量一個人具前瞻性特質的程度,過去研究利用此量表探討了前瞻性人格與個體工作績效、職涯結果、領導風格、組織創新、團隊績效等關係。前瞻性人格被發現可用來預測工作中主動積極行為的結

果變項，包括職涯成功(Seibert et al., 1999)、創業家行為(Becherer & Maurer, 1999)、主動性工作行為與問題解決(Parker, Williams, & Turner, 2006)等。尤其是前瞻性人格與職涯成功之關係。

前瞻性人格者典型行為包括自發性、未來導向之行動力，目的在於改變環境及提昇自我(Crant, 2000; Unsworth & Parker, 2003)。因此，前瞻性人格特質者在職涯管理上較有作為，主要發生於當個體知覺職涯活動過程中具有發展價值時，會選擇積極地介入，而不是被動地回應工作環境之變化。早期針對職涯相關之研究，普遍認為員工對個人的職涯發展均是被動地適應與順從，研究焦點多放在影響人們行為結果之環境因素上(Bell & Staw, 1989)，但 Bell and Staw (1989) 則認為人格(personality)擁有影響員工工作結果之預測效果，他們認為前瞻性人格特質者會更積極地參與職涯管理行為，如 Seibert et al. (1999) 在探討前瞻性人格與職涯成功關係之研究中，驗證前瞻性人格是員工職涯成功的前因變項。

二、前瞻性人格與職涯成功

所謂職涯成功(career success)，是指個人累積了一段相當長時間的產物，它包括積極的心理層面、工作經驗所累積的成就以及與工作相關之正向結果(Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995; Seibert et al., 1999; Seibert, Kraimer & Liden, 2001)。職涯成功主要由兩個衡量構面組成：客觀職涯成功、主觀職涯成功。客觀職涯成功是指可觀察得到的外在职業成就，如薪資與一個人在職涯過程中的升遷次數；主觀職涯成功則是個體內在自我判斷，對工作與職涯成就的滿意度(Judge et al., 1995)。職涯成功之組成構面，兩者間具有正向且中度之相關，彼此間並沒有相互重疊之處(Bray & Howard, 1980; Judge & Bretz, 1994)，因此過去研究在衡量員工職涯成功時，客觀職涯成功與主觀職涯成功常被認為是兩個重要之衡量指標。

在人格特質對工作績效與職涯成功之相關文獻，如 Barrick & Mount (1991)、Salgado (1997)、Tett, Jackson, & Rothstein (1991)等人研究發現，人格特質與工作結果變項具有關連性，如勤勉盡責、前瞻性人格等均能成功預測工作結果；外向性特質與成功銷售、管理職務及訓練表現之結果具有關連性。Crant (1995)指出，前瞻性人格特質者處理工作與職涯活動的方式不同於低前瞻性人格

者，高前瞻性人格特質者善於選擇並創造情境，藉此提高工作績效的可能性。Ashford & Black (1996)、Frese 等人(1997)、Morrison (1993)發現，他們善於辨識機會，採取職涯發展之各項行動，如蒐集與工作和組織相關訊息、獲取他人幫助與職涯上的支持、進行職涯計畫、堅持面對職涯中所遭遇的各項阻礙等。此外，他們為實現前瞻理念，常能抓住追求自我成長的機會，例如為了工作上的升遷，而獲取進一步進修與學習所需技能的機會；相反地，低前瞻性人格者，常順應環境變遷、安於現狀，而非創造有利環境。因此，前瞻性人格者對未來懷抱希望，更有可能對他們的職涯感到滿意，因為他們在工作上常有創新想法與創意、更瞭解公司政治文化，以及不斷提昇工作上技術，導致他們有更成功的職涯發展 (Seibert et al., 1999; Seibert et al., 2001)。

具前瞻性人格特質者，在職涯工作表現上，往往超越被指派之任務，以發展個人職涯目標，同時他們擅長採取長期導向觀點，來預防問題發生；傾向去塑造工作環境，以提供個人有利之發展條件；他們也會盡力控制工作情境，比起其他人更能了解工作環境的細枝末節並預期改變事項；他們也會彈性地改變自己的工作方式、流程、任務，甚至運用影響力來改變個人收入、升遷，或是組織獎勵之分配等(Bell & Staw, 1989)。因此，本研究推論高前瞻性人格者，善於選擇、創造、影響工作狀態，因而在職場上收入較高、有較高的升遷機會，整體而言，客觀職涯成果較佳。故導出本研究假設：

假設 1：前瞻性人格特質與客觀職涯成功間具有正向關係。

職涯滿意度是個人主觀的職涯成功(Tu, Forret & Sullivan, 2006)，是個人對職涯成就及未來發展的滿意程度或情感上的反應(Peluchette, 1993)，可說是個人職涯發展的重要指標。具前瞻性人格特質者因能更有效地去塑造個人工作環境，故對職涯發展之主觀滿意感受較高，有其以下兩點理由：其一，具前瞻性人格特質者在工作生活中有較高的自我決策與自我效能。過去相關研究亦指出，自治力、自我決策或自我效能的重要性，這些被認為是產生情感上反應與心理幸福感的重要變項。其二，本研究認為前瞻性人格特質者會積極去選擇、創造符合個人需求與價值觀的工作環境與職業，當個體知覺與工作環境(P-E fit)或個體與職業(P-J fit)

有較高適配度時，會有較高的職涯滿意度(Kristof, 1996)。

綜合上述理由，本研究假設高前瞻性人格特質者，愈有可能去塑造並選擇適合自己的工作環境，在工作職涯發展上有較強的自我決策能力。是故，本研究假設高前瞻性人格特質者，對職涯相關如工作、薪酬、晉升、技能發展等面相有較佳之滿意度。故導出假設 2：

假設 2：前瞻性人格特質與主觀職涯成功間具有正向關係。

參、研究方法

一、研究範圍與對象

本研究以國內旅館業員工為樣本，進行結構性問卷施測。由於隨機取樣的困難度高，故採便利抽樣，但仍盡量選取不同部門、不同職務、不同層級、不同年齡之受訪者，以求樣本之異質性與多元化。首先，研究者透過人際網絡先行與飯店人資主管或部門經理取得研究調查之同意權，始寄發問卷，因此部門別並無刻意設定，員工涵蓋前場第一線服務人員(櫃檯接待、客服中心、餐飲部門等)、混和式服務人員(行銷業務部、房務清潔、客房中心等)及後場行政支援部門人員(人資部、總務採購部、其他等)，員工階層亦盡量廣泛收集，惟排除兼職員工與假日工讀生、實習生，以獲得業界實際現狀資料。問卷寄發時均附上說明函，詳細說明研究目的與施測方式，由主管協助發放給各階層員工填寫，兩週後以電話追蹤其發放情形，並提醒完成後利用回郵信封用掛號寄回。

台灣旅館業雖有淡旺季之分別，但由於開放陸客觀光與自由行，加上需隨著國內各式節日推出不同促銷活動，職場甚為忙碌，問卷施測困難度極高，約計費時三個多月完成資料蒐集，於 103 年 3~5 月針對 24 間飯店發出 415 份問卷，回收 255 份，扣除無效問卷 30 份，有效問卷 225 份，有效回收率 54.22%。24 間飯店分布情形為：台北及桃竹苗地區 16 家，台中地區 1 家，高雄台南地區 5 家、宜蘭花東地區 2 家。

二、研究工具

本研究為橫斷面之研究設計，採問卷調查法，各變項之題項則參考相關文獻，經翻譯並由學者多次文字潤飾與問卷預試後定稿，研究工具共分為三個部分，一為前瞻性人格特質量表、二為職涯滿意度量表（主觀職涯成功）、客觀職涯成功問項（包括每月平均薪資、職涯升遷次數）、三為人口統計變項。各變項之操作性定義及衡量內容陳述如下。

（一） 前瞻性人格特質量表

前瞻性人格特質(proactive personality trait)定義為，在職場環境中相對不受外在環境限制，善於辨識機會、採取行動、堅持不懈，願意改變個人工作環境的能力。此構面採用 Seibert, Crant & Kraimer (1999) 改編自 Bateman 與 Crant(1993) 簡短量表，共 10 題問項進行衡量。本量表題項如：「不管有多困難，只要我認為可行就會去完成他」、「我善於辨識機會」、「我會不斷尋找解決事情的最好方法」等，所有問項皆為 Likert 七點尺度，從 1(非常不同意)至 7(非常同意)，得分愈高者，表示受試者前瞻性人格特質傾向愈高。

（二） 職涯成功量表

本研究職涯成功包括主觀內在知覺的職涯滿意度與客觀外在可觀察之成就。主觀職涯成功定義為，受試者對個人目前職涯發展現況，包括工作目標、薪酬、晉升、技能發展等面向之知覺滿意程度。採用 Greenhaus, Parasuraman, & Wormley (1990)職涯滿意度量表共五題進行衡量，採李克特七點尺度計分，從 1 非常不滿意至 7 非常滿意進行填答，得分愈高者，表示受試者對個人目前職涯滿意度愈高，代表主觀性職涯愈成功。題項包括：「我很滿意目前在職涯上的成果」、「我很滿意目前職涯目標所達成的進展」等。

客觀職涯成功之定義為，員工可觀察得到的外在職業成就，包括：每月平均薪資與職涯過程之升遷次數。主要參考 Seibert, Kraimer & Crant (2001)兩題問項，主要詢問受試者目前每月平均薪資？包括公司分紅、各類獎金及其他直接收入等，與進入飯店業至今之升遷次數，包含：職級的晉升、工作職責的加重、薪

資調整等都可列入升遷次數。此兩題為開放性問項，由受試者直接填答實際數字。本研究將每月平均薪資(元)轉換為(萬)進行統計分析，如 25000 除以 10000 轉換為 2.5。

肆、結果分析

一、樣本描述性統計

本研究主要以國內旅館業員工為受試對象，共發出 415 份問卷，回收 255 份，扣除無效問卷 30 份，有效問卷 225 份，有效回收率 54.22%。受試對象之個人特徵：在性別方面，男性 73 人，女性 152 人，女性略多於男性；年齡方面，平均年齡為 32.81 歲，標準差為 9.84 歲；婚姻狀況，已婚者有 83 人(佔 37%)，未婚者 142 人(佔 63%)；教育程度方面，以大學(大專)程度為最多共 161 人(佔 71.6%)，其次為高中職及國中 52 人(佔 23.1%)，碩士以上 12 人(佔 5.3%)。

受試對象之工作特徵變項，從事旅館業平均年資為 6.2 年，標準差為 6.7 年；部門別方面，以房務部 62 人為最多(佔 27.6%)，其次依序為餐飲部 39 人(佔 17.3%)，客務部 33 人(佔 14.7%)，行銷業務部 29 人(佔 12.9%)，行政支援部 24 人(佔 10.7%)，健身房三溫暖 21 人(佔 9.3%)及其他 17 人(佔 7.6%)。此外，本研究將平均每月薪資(元)轉換為平均每月薪資(萬)以利後續統計分析。整體而言，受試樣本以女性為多，多數未婚，平均年齡 32.81 歲，大專學歷為最多。

二、各變數之驗證性因素分析

前瞻性人格構面共 10 題，經 CFA 分析後，為求模式精簡，第一步先刪除因素負荷量低於 0.5 的第 6 題(0.36)，刪除後重新進行 CFA 分析，第二步刪除殘差不獨立，顯示兩題為相似觀點的觀察變項，先後刪除第 10 與第 7 題，最後保留七個觀察變數，這些觀察變數標準化係數均大於 0.5，組成信度 0.81，超過 0.7 標準，平均變異數萃取量為 0.38，仍在可接受範圍，顯示該量表具備可接受之收斂效度(Garbarino & Johnson, 1999)，因此保留七題作為後續分析。模型配適度指標方面， $\chi^2=16.536$, $\chi^2/df=1.81$, $df=14$, $GFI=0.979$, $AGFI=0.957$, $RMSEA=0.028$ ，顯

示研究者模型符合模型配適度之基本要求，信效度考驗詳見表 1。

主觀職涯滿意度構面共 5 題，經 CFA 分析後，發現第 3 與第 4 題殘差不獨立，顯示兩題為相似觀點的觀察變數，為了精簡模型及違反殘差獨立原則，因此刪除第 4 題。主觀職涯滿意構面最後保留四個觀察變數，標準化係數除第三題外，其於均高於 0.7。組成信度 0.89，超過 0.7 標準，平均變異數萃取量為 0.68，符合 Fornell & Larcker(1981)的建議標準，顯示量表具備良好之收斂效度，因此保留四題作為後續分析。在整體量表的配適度指標方面， $\chi^2=2.873$, $\chi^2/df=1.436$, $df=2$, $GFI=0.994$, $AGFI=0.968$, $RMSEA=0.044$ ，顯示研究者模型符合模型配適度之基本要求，問卷信效度考驗詳見表 1。

表 1 各變數驗證性因素分析之模型配適度指標

		模型參數估計值				收斂效度			模型配適度指標						
構面	指標	非標準化	標準化	C.R.	P	標準化	SMC	C.R.	AVE	X ²	DF	X ² /DF	GFI	AGFI	RMSEA
		因素負荷	因素負荷	誤差 S.E. (t-value)	因素負荷	組成信度	變異數萃取量								
前瞻性人格	PP1	1				0.62	0.384								
	PP2	0.88	0.142	6.2	***	0.5	0.25								
	PP3	0.873	0.125	7.01	***	0.58	0.336								
	PP4	1.042	0.135	7.722	***	0.66	0.436	0.81	0.38	16.539	14	1.18	0.979	0.957	0.028
	PP5	1.113	0.145	7.685	***	0.66	0.436								
	PP8	1.111	0.138	8.077	***	0.71	0.504								
	PP9	1.068	0.159	6.734	***	0.55	0.303								
客觀職	salary1	1				0.87	0.906	-	-	-	-	-	-	-	-
	promot	1.362	0.289	4.72	***	0.71	0.42								
主觀職涯成功	CSAT1	1				0.89	0.792								
	CSAT2	1.057	0.055	19.218	***	0.93	0.865	0.89	0.68	2.873	2	1.436	0.994	0.968	0.44
	CSAT3	0.834	0.074	11.229	***	0.66	0.436								
	CSAT5	0.883	0.06	14.839	***	0.78	0.608								

三、各變數之相關分析

本研究各變項間之相關係數與描述性統計資料，如表 2 所示。受試對象之前瞻性人格平均數 5.25，標準差 0.69；職涯滿意度平均數 4.51，標準差 1.02；平均薪資 3.19，標準差 1.26；升遷平均次數 1.76，標準差 2.11。相關分析結果顯示，

前瞻性人格與主觀職涯滿意($r=.504, p<.01$)達顯著正相關，與客觀職涯成功之薪資($r=.30, p<.01$)與升遷($r=.23, p<.01$)達顯著正相關。其中，前瞻性人格與主觀職涯滿意的相關性最高，顯示前瞻性人格特質者，不會受限於目前所處環境，在善於辨識機會、不斷尋找解決問題之最好方法，積極改善有利於個人工作環境條件下，對職涯滿意程度較高；其次，前瞻性人格與每月平均薪資、職涯升遷次數等客觀職涯成功，具正向關係。上述結果，與本研究假設獲得初步證實，後續將針對假設進行實證檢定。

表2 研究變項間之相關係數與描述性統計

	平均數	標準差	前瞻性人格	薪資	升遷	職涯滿意度
前瞻性人格	5.2546	0.68733	1	.302**	.225**	.504**
薪資	3.1938	1.25668	.302**	1	.617**	.163*
升遷	1.7613	2.10577	.225**	.617**	1	.220**
職涯滿意度	4.5107	1.02261	.504**	.163*	.220**	1

** 在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。

* 在顯著水準為 0.05 時 (雙尾)，相關顯著。

四、前瞻性人格對職涯成功之影響

前瞻性人格與職涯成功間之影響效果主要以結構方程模式進行驗證，經 AMOS.20 分析結果如圖 1 所示，模型配適度指標為： $\chi^2=153.046, \chi^2/df=2.041, df=75, GFI=0.906, AGFI=0.869, RMSEA=0.068$ 。其中 χ^2/df 小於 3， GFI 大於 0.9， $AGFI$ 大於 0.8， $RMSEA$ 小於 0.08，符合一般學者建議(Fornell & Larcker, 1981; MacCallum & Hong, 1997)之經驗法則標準，因此模型與樣本並沒有太大差異。前瞻性人格與客觀職涯成功有顯著正向直接影響，路徑係數 0.39^{***} ，達顯著水準；前瞻性人格與主觀職涯滿意有顯著正向直接影響，路徑係數為 0.58^{***} ，達顯著水準。此結果顯示，前瞻性人格特質愈高者，其職場上的客觀職涯愈成功，亦即薪資較高且職涯升遷次數較多，再者職涯滿意程度亦較高。本研究假設 1、2 獲得驗證，且假設模型與樣本資料達配適標準，模型獲得驗證。

卡方值=153.046
 p-value=.000
 degree of freedom=75
 卡方/自由度=2.041
 gfi=.906 agfi=.869
 rmsea=.068

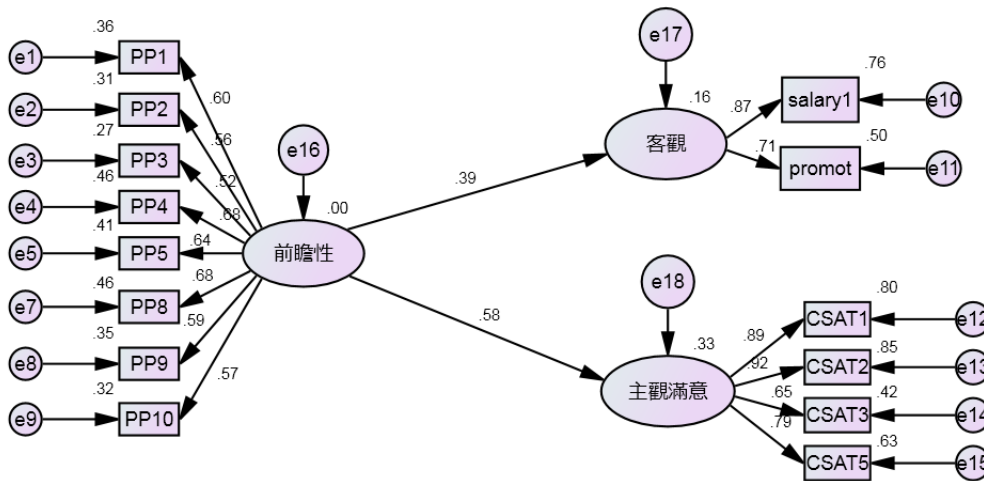


圖 1 前瞻性人格與職涯成功之模型驗證

伍、結論與建議

一、結論與管理意涵

本研究旨在建構旅館業員工的職涯成功模型，以穩定人格特質為前因變項，探討對職涯主觀成功與客觀成功之影響效果。結果發現：前瞻性人格與員工主觀職涯滿意、客觀職涯成功，含每月薪資與職涯升遷次數，具正向影響效果。顯示職涯成功除過去認知的人口統計變項外，穩定人格特質確實具有影響職涯成功之關鍵因素，模型獲得驗證。

國內觀光領域學者，曾探討人格特質與領隊品質和收入之研究發現，高自我監控性格的領隊因善於運用印象管理技巧，在面對不確定性和挑戰性極高的帶團工作時，往往能表現得宜，因而有較高的平均月收入(楊君琦，蘇哲仁，楊謹行，2009)。換言之，對外在環境敏感度高、善於自我調整、主動積極的員工，其工作績效較佳，有助於升遷與加薪，此研究與本研究結果相符。另一項研究在探討員工人格特質對員工工作壓力的知覺反應與影響，該研究發現高主動性人格特質者，其工作負荷會提昇其工作滿意度，亦即高主動性的員工，較能將工作負荷視為一種挑戰，進而激發工作態度與潛能(陳佳雯、陸洛、許雅玉，2012)，

亦說明前瞻性人格特質者，不會被動地順應環境，而是找方法強化個人能力，因能有較高的工作滿意度。

職涯成功是每位員工追求的目標，台灣旅館業員工職涯發展具有連續、動態、主動、統整與階段等五種特性(王瑤芬，2005)，整體而言，員工需擁有自我掌控機會、主動出擊、高度自主等人格特質，以因應飯店業工作輪調、轉換頻繁之多重發展軌跡職涯現象。因此，建議旅館業者可利用前瞻性人格特質做為員工甄選時的重要參考。國內一項調查研究發現，旅館從業人員由於必須時時展現親和力以維繫良好人際互動，因此多有「人際合作型」與盡心負責之人格特質(龔盟裕，2007)。然而，亦有研究指出個體的親和力對工作績效間沒有關聯性(Barrick et al., 2002)，親和力與薪資間甚至有負相關(Rode, Arthaud-Day, Mooney, Near & Baldwin, 2008)，因此旅館業者在進行人員甄選時，應從工作設計開始，重新考量員工所需具備之職能與人格特質，謹慎甄選員工，以避免人力成本的耗損。

本研究雖然驗證員工人格特質對職涯發展的影響效果。然而，這過程是如何以及受何種中介機制所影響，無從驗證。國外在探討職涯成功除穩定個體差異外(Bell & Staw, 1989)，曾從不同理論觀點來談，如社會資本(Seibert, Kraimer & Liden, 2001)、人力資本(Becker, 1975)、社會向上流動(Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Turner, 1960)、人口統計變數(Powell & Mainiero, 1992)來檢視影響員工職涯成功的前因，並無一致性的結果。且前瞻性人格在影響職涯成功之過程中，或許只是個遠端的前因，之間的中介、調節因子有待後續學者進一步探討，尤其是組織或個體的職涯能力發展(Wang, 2013)、主管員工交換關係與主管支持(Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1999)、職涯發展的情境生態系統(Wang, Horng, Cheng, & Killman, 2011)等。建議未來可針對影響職涯成功之其他變項或是中介、調節變項，進行深入的瞭解。

二、研究限制與貢獻

本實證研究有以下的限制，首先，有關前瞻性人格與職涯主、客觀成功的衡量，資料均來自員工的自陳量表，員工填寫量表時易受當時情境所影響，容易產生共同方法變異的問題。其次，本研究採橫斷面研究設計，僅單一時間點測量

員工的前瞻性人格、職涯滿意程度、薪資與升遷次數，較無法推論變項間之因果關係。最後，檢討本次回收率偏低之可能原因，在於本研究針對客觀職涯成功之量測，以開放式問項讓員工填答每月平均薪資與升遷次數，此問項甚為敏感，也可能違反部分旅館業內部薪資保密原則，以致部分旅館無法配合施測或是避填該題項，導致這些回收問卷無法列入研究資料分析中，未來在進行研究設計時，應加以考量以避免發生此遺珠之憾。

近代學者認為職涯發展是一動態、多重的系統，個體在發展歷程中受各種因素與環境間的相互關係所影響(Lerner,1984)。建議後續研究可由職涯成功發展之多重理論觀點，如人力資本與社會資本，加入個體與環境因素變項之交互作用，或許能建構出更符合目前旅館業員工職涯成功之模型。整體而言，本研究的學術貢獻在於，初步驗證前瞻性人格與職涯成功間的關係亦適用台灣旅館業。研究結果，可提供旅館業者未來在人力資源管理措施上之省思，並供學術界在探討職涯成功前因變項時，穩定人格特質尤其是前瞻性人格特質對工作結果之研究參考。

參考文獻

- 王瑤芬，(2005)，國際觀光旅館餐飲部門高階主管人員職涯發展及其影響因素之研究，國立台灣師範大學人類發展與家庭研究所未出版之博士論文。
- 陳佳雯，陸洛，許雅玉，(2012)，工作要求、工作資源與員工工作態度之關聯：以勤勉審慎性急主動性人格為調節變項，人力資源管理學報，12(1)，23-49。
- 楊君琦，蘇哲仁，楊謹行，(2009)，領隊人格特質、印象管理策略與領隊品質、收入之研究：以團體套裝旅遊為例，觀光休閒學報，15(1)，49-68。
- 龔盟裕，(2007)，高雄市國際觀光旅館從業人員之人格特質、組織文化與工作績效認知之相關研究，國立高雄應用科技大學觀光與餐旅管理研究所未出版之碩士論文。
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology, 81*, 199-214.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology, 44*(1), 1-26.
- Bateman TS, Crant JM. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14*, 103-118.
- Becker, G. S. (1975). Human capital. Chicago: University of Chicago Press.
- Becherer, R. C., & Maurer, J. G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of Small Business Management, 37*(1), 28.
- Bell, N. E. & Staw, B. M. (1989). People as sculptors versus sculpture: The roles of personality and personal control in organizations. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 232-251). New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Bray, D. W., & Howard, A. (1980). Career success and life satisfactions of middle-aged managers. *Competence and coping during adulthood/Lynne A. Bond and James C. Rosen, editors.*
- Crant, J. Michael (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology, 80*,

532-537.

- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 382-388.
- Frese M., Fay, D., Hilbirger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Frese M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., and Wormley, WM. (1990). Effects of race on organizational experiences, job-performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64 -86.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart. *The career is dead—long live the career*, 15-45.
- Judge, T. A., & Bretz Jr, R. D. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management*, 20(1), 43-65.
- Judge, T. A., & Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Kirkman B. L., Rosen, B. (1999). Beyond self –management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58-74.
- Kristof, A. L. (1996). Person- organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Lerner, R. M. (1984). *On the nature of human plasticity*. New York: Cambridge University Press.

- MacCallum, R. C., & Hong, S. (1997). Power analysis in covariance structure modeling using GFI and AGFI. *Multivariate Behavioral Research*, 32(2), 193-210.
- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of applied Psychology*, 78, 173-183.
- Ng, T. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
- Peluchette, E. V. J. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 198-208.
- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1992). Cross-currents in the river of time: conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management*, 18(2), 215-237.
- Rode, J. C., Arthaud-Day, M. L., Mooney, C. H., Near, J. P., & Baldwin, T. T. (2008). Ability and personality predictors of salary, perceived job success, and perceived career success in the initial career stage. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(3), 292-299.
- Salgado, J. F. (1998). Big Five personality dimensions and job performance in army and civil occupations: A European perspective. *Human Performance*, 11(2-3), 271-288.
- Schneider B. (1987). The people make the place, *Personnel psychology*, 4, 437-453.
- Seibert, S.E., Crant, J.M., Kraimer, M.L.(1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*. 84(3), 416-427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.

- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review. *Personnel psychology*, 44(4), 703-742.
- Tu, H. S., Forret, M. L., & Sullivan, S. E. (2006). Career in non-Western context: An exploratory investigation of factors related to the career success of Chinese managers. *Career Development International*, 11(7), 580-593.
- Turner, R. H. (1960). Sponsored and contest mobility and the school system. *American Sociological Review*, 25(6), 855-862.
- Unsworth, K. L., & Parker, S. K. (2003). Proactivity and innovation: Promoting a new workforce for the new workplace. *The new workplace: A guide to the human impact of modern working practices*, 175-196.
- Wang, Y. F., Horng, J. S., Cheng, S. Y. S., & Killman, L. (2011). Factors influencing food and beverage employees' career success: A contextual perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 997-1007.
- Wang, Y. F. (2013). Constructing career competency model of hospitality industry employees for career success. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(7), 994-1016.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 577-595.
- Weiss, H. M. & Adler, S. (1984). Personality and organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, 6, 1-50.