

109 學年度大四工工專題摘要

第 10 組	探討性格與情緒對任務表現之影響	
指導教授	李昀儒 副教授	
參與學生	106034036	林怡萱
	106034050	曾怡玲
	106034069	邱冰瑩
摘 要		
<p>在講求效率的社會中，操作人員的效率對產品生產時間的長短也有一定的影響力。有鑑於許多企業在聘請員工時都會進行性格測試以篩選合適的操作人員，但性格測驗與工作任務表現是否真的存在關聯、影響呢？此次研究將進行 BFI 人格測試，並測驗在不同狀態（開心、不開心、高壓）中的工作效率表現。</p> <p>首先，通過 BFI 人格測試找出受試者的性格傾向，其中包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 經驗開放性 Openness to experience(簡稱 O) • 勤勉審慎性 Conscientiousness(簡稱 C) • 外向性 Extroversion(簡稱 E) • 親和性 Agreeableness(簡稱 A) • 神經質 Neuroticism(簡稱 N) <p>在確認受試者的性格傾向後，讓受試者透過回想曾經發生的事情來引起情緒，在情緒未消散前立即操作普渡釘板並填寫情緒量表(PANAS)，以確保受試者有確實引起情緒；而高壓狀態則是透過配對撲克牌的方式使受試者產生壓力，在有壓力的狀態下進行普渡釘板的操作，填寫壓力量表（NASA TLX），比較受試者實驗前後的心智負荷能力是否有差異。</p> <p>實驗後，透過資料的分析，找出性格是否與工作任務表現有明確的關聯，又或是有其他因素與工作效率更有直接關聯。藉由實驗結果判斷企業是否應該繼續透過測驗性格傾向來篩選工作人員，抑或是應該透過改變操作人員的情緒及壓力狀態，才能使得操作人員能維持較高的工作效率。</p>		