

輔仁大學 111 年高教深耕計畫  
「產學成果導向課程」成果報告

110 學年度第 2 學期  
工商心理學概論

授課教師	杜秉叡老師
報告撰寫人	楊承翰
修課人數	123 人

中華民國 111 年 7 月

## 目錄

<u>一、課程執行成果摘要</u> .....	3
<u>二、課程指導成果說明</u> .....	4
1. <u>課程實際規劃與說明</u> .....	4
2. <u>具體教學成果與評估</u> .....	7
3. <u>課程遇到問題與困難</u> .....	8
4. <u>省思與未來的展望</u> .....	8
<u>三、學生學習成果</u> .....	10
1. <u>活動一：我喜歡的主管：繪圖展開</u> .....	10
2. <u>活動二：我的就業目標：心智圖</u> .....	12
3. <u>期末訪談微電影連結</u> .....	18
<u>四、附件</u> .....	19
1. <u>課程紀錄表（置放於雲端）</u> .....	19
2. <u>其他成果電子檔案（課程照片）</u> .....	19

## 一、課程執行成果摘要

由於全球化與疫情影響，人才培訓與人才管理愈發重要。該如何留住人才已成為企業，乃至於國家發展策略制定的一環，本課程在傳統的**課程講授**之外，安排了**四次多元的活動體驗**：**(1.)**我喜歡的主管：繪圖展開、**(2.)**我的就業目標：心智圖、**(3.)**我很會領導：領導行為描述量表、**(4.)**我喜歡生活：自我決定量表，以及**兩次企業導師專題講座**，與**一次校外參訪**。

就**多元的活動體驗**部分，其中活動一繪圖展開與活動二心智圖是讓同學釐清自己對於工作環境的要求，以及工作狀況的預設。活動三領導行為描述量表與活動四自我決定量表是搭配課程單元領導與動機兩章的延伸輔助學習問卷。透過上述活動能夠讓同學在書本的理論之外，也能以另一種方式去內化工商心理學中關於人才管理的理論與應用，並以個人為中心的方式呈現學習成果。

就**企業導師專題講座**部分，首先於5/9邀請 Adecco Group 藝珂集團旗下的子品牌 Spring Professional 進行科技領域的獵才顧問經驗分享。之後於5/23邀請昱鈞國際有限公司負責人從過去擔任人資長就顧問輔導結合資訊開發進行講座。兩場專題講座讓同學們了解目前企業是以何種方式挑選人才，以及想要的人才，不只能讓同學應用課堂所學，亦能幫助同學在未來進入職場時以更具優勢的姿態獲得企業青睞。

就**校外參訪**部分，於5/16前往勞動部勞動力發展署的賈桃樂學習主題館參訪，首先於一樓的數位啟程與認識自我展區對自我了解、特質分析、科技體驗、職業探索有所認識，接著前往二樓參訪自我行銷、職涯諮詢、職涯修煉展區，並透過職遊旅人牌卡針對從事特定工作所需職能進行探索，知道人才就業的適性以及就業的管道。

藉由**課程講授、活動體驗、專題講座、校外參訪**，除了讓同學了解工商心理學的研究、理論、與應用，並能具體知覺與了解人力資源管理實務應用與員工的關係。

## 二、課程指導成果說明

### 1. 課程實際規劃與說明

工商心理學始於軍隊分配人才之學，近幾十年來經過不斷發展及實踐，逐漸成為民間企業與人才供需市場之間溝通的橋樑，透過了解組織所需人才、訂定徵才目標，並在入職後輔導與訓練員工成為工作上的菁英，為企業帶來效益及實質性的報酬，這即為工商心理學於產業之中的具體應用方式。

110-2 學期本課程規劃之授課進度如下：

Week 週	Date 日	Topic 授課主題	Reading 應讀章節
1	2/21	課程說明與介紹	
2	2/28	和平紀念日放假停課	
3	3/7	原則、實務與問題（交分組名單、思考問題A）	Chapter 1
4	3/14	技術、工具與策略（交思考問題B）	Chapter 2
5	3/21	員工甄選的原則和技巧（交思考問題C）	Chapter 3
6	3/28	心理測驗（交思考問題D）	Chapter 4
7	4/4	兒童節放假停課	
8	4/11	績效評估（交思考問題E）	Chapter 5
9	4/18	訓練與發展（交思考問題F）	Chapter 6
10	4/25	期中考	
11	5/2	領導	Chapter 7
12	5/9	Adecco Group 藝珂集團 Spring Professional 顧問講座 動機、工作滿意與工作情況 組織的組織	Chapter 8 Chapter 9
13	5/16	賈桃樂學習主題館參訪（暫定一車40人）	
14	5/23	昱鈺國際有限公司負責人講座 工作條件 工作環境中的安全、暴力與健康問題 職場的壓力	Chapter 10 Chapter 11 Chapter 12
15	5/30	人因工程心理學	Chapter 14
16	6/6	消費心理學	Chapter 13
17	6/13	期末報告	
18	6/20	Final Exam (non-cumulative) 期末考	

本課程在前半段（期中考前）教導學生工商心理學中的基礎：工業心理學（industrial psychology），又稱為人事心理學（personnel psychology）的部份。除了安排活動一繪圖展開與活動二心智圖之外，於課堂上透過六週的思考問題，讓同學們以分組的方式回答開放式問題，了解同學對該週主題的看法，讓同學能主動思考自身生活中的種種事務與人才管理的關聯性。

思考問題作業是源自於劉兆明老師所提出的思考問題，依據當週排定主題（不論授課進度），每組於上課前於 Tronclass 針對思考問題回應至少兩題，而於相對應主題授課完畢後於課堂上瀏覽與回應。各週主題思考問題如下：

主題 A：工商心理學的發展與現況(3/7)

- A1. 就你的想像，心理學要如何應用到工商界？
- A2. 如果有一位企管系的同學向你挑戰：「要學商就來商學院，念什麼心理系？」你會如何反應？
- A3. 如果你是一家企業的老闆，你會關心哪些與「人」有關的問題？
- A4. 心理學家可以用哪些方法來了解企業組織內的現象與問題？
- A5. 就你所知，心理系的畢業生在工商界可擔任哪些工作？

主題 B：預測與效標的基本概念(3/14)

- B1. 心理學預測和算命有什麼相同或不同的地方嗎？為什麼？
- B2. 心理學預測和氣象預報有什麼相同或不同的地方嗎？為什麼？
- B3. 請用心理學的觀點，說明什麼是「預測」。
- B4. 請用最淺顯的方式，向一個外行人說明統計上「直線迴歸」的基本概念。
- B5. 請用一個例子說明什麼是效標。

主題 C：工作分析(3/21)

- C1. 請用你所能收集到的資料，「分析」一下系上老師的「工作」。
- C2. 什麼是工作分析？為什麼要進行工作分析？
- C3. 工作分析可用那些方法進行？
- C4. 系助教的工作非常忙碌，卻有老師要求助教幫忙改作業，老師認為這是助教份內的工作，但助教又忙不過來，你覺得有什麼方法可以解決這個問題？
- C5. 所有的「工作」都可以「分析」嗎？有沒有你覺得無法分析的工作？

主題 D：預測指標(3/28)

- D1. 如果你應徵一個人事專員的工作，你覺得自己最有利的條件是什麼？你會如何讓對方看得出你的有利條件？
- D2. 有一位人事經理說：「我和應徵者面談的時後，先看他的鞋子，如果這個人連鞋都沒擦，就代表他做事隨隨便便，我就不會錄用他。」你對這位人事經理的觀點有什麼意見？
- D3. 有一位大學畢業生，在校成績相當優秀，各方面表現也很傑出，應徵工作時，卻因智力測驗不及格未被錄取，他因此相當挫折，也在網路上分享了這段經歷，並對智力測驗提出一些質疑。假如一位記者請你用心理學家的角度來評論這件事，你會怎麼說？

D4. 你認為本系的招生考試是否應有主科加重計分或設立某些科目的高低標準？為什麼？

D5. 假如你要說服公司採用一個效度很高的測驗，而老闆卻問你說：「這個測驗可以幫我賺多少錢？」你要如何回答這個問題？

#### 主題 E：績效評估(4/11)

E1. 什麼是績效？我們如何判斷員工的績效？

E2. 你贊成公務員升等要經過公開考試嗎？為什麼？

E3. 對業務員而言，「業績」是否為最佳的績效指標？為什麼？

E4. 你覺得老師打成績時，應該用百分制還是等第制？為什麼？

E5. 某些大學為了提高學生的素質，會依一定比例淘汰掉成績較差的學生，你覺得這麼做合理嗎？為什麼？

#### 主題 F：訓練與發展(4/18)

F1. 你認為學校的課程與職場的訓練有差別嗎？這些課程和你未來人生的發展有什麼關連嗎？

F2. 你未來希望從事什麼行業？針對這個目標，你會為自己安排什麼訓練？

F3. 你有曾經參加過什麼訓練課程嗎？你認為這些課程對你有哪些幫助？

F4. 請分享你過去參與營隊或接受訓練的經驗。在該營隊或訓練中，使用了什麼方法？這些方法與訓練目標有什麼關係？對你最大的影響是什麼？

F5. 公司裡的人常有不同的背景（如：國籍、族群或性別等），訓練設計和評估需要視他們的差異而有所變化嗎？如何變化？

本課程在後半段（期中考前）著重在工商心理學實務的部份：主要是組織心理學（organizational psychology），另搭配工程心理學（engineering psychology）與消費心理學（consumer psychology）的部份。除了安排活動三領導行為描述量表與活動四自我決定量表之外，於課堂上安排兩次企業導師專題講座，以及一次校外參訪。企業界的業師演講是讓同學試著以企業的角度去了解人才管理的重要性，並且學習企業找尋人才的方式、以何種標準選才、成為一個優秀的人才需要哪些條件。透過業師的講座對未來人才要求的分析與預測，透過產學之間的互動以降低同學們對產業的認知落差。在了解產業活動後，同學便可將講座中學習到的東西加以應用，並在期末分組的採訪當中運用。校外參訪勞動部勞動力發展署的賈桃樂學習主題館是讓同學在課堂學習之外，能夠透過自我探索瞭解職業與自己的關係，以及工商心理學可以如何實務應用在人求事、事求人。

期末報告則是以微電影的方式，由同學分組自動自發在課堂內外聚會討論，首先決定訪談企業（不拘）與對象（需為中高齡（40歲以上）的企業經營者或中高階主管）。其次於學期中擬定想要訪談該主管的至少五個問題（可同主題或跨主題），例如員工招募與甄選方式、面談與心理測驗使用、績效考核方式、訓練發展計畫、主管領導風格、員工激勵

方式、職場健康與安全措施、客戶服務、行銷與廣告、空間規劃及運用等。訪談後製的微電影分三部分，首先為 1. 受訪企業與中高齡主管簡介（開始約 1 分鐘），其次為 2. 訪談內容（以 Q&A 方式呈現，例如：Q. 請問貴公司如何招募員工？A. 有很多種管道啊，比方說在報紙刊登分類廣告……），最後為 3. 小組成員反思心理學背景可如何改進這間企業的組織運作（最後 1 分鐘）？透過採訪一位中高階主管，讓同學可以運用課堂所學設計問題，了解該位主管的工作內容，以及所屬公司對於人才的運用方式。訪談內容的呈現，除了在課堂上撥放影片，讓同學們相互觀摩與檢視課堂所學之外，所訪談的內容，經過剪接後，可依不同主題於 456 探索中年新旅程 Podcast 中播出，讓同學在學期過後仍有一個能夠持續學習的平台及管道。

## 2. 具體教學成果與評估

具體教學歷程與成果可以從專業知識學習、問題發現、活動學習與實務經驗吸收、成果產出與課後改善等方向思考與檢視。專業知識學習主要在課程講授教學本身，輔以分組進行思考問題延伸、於課堂上給予回饋，以及傳統的紙筆測驗。問題發現主要透過期末訪談微電影，提供同學檢視工商心理學專業與實務整合的機會。活動學習與實務經驗吸收主要透過四次的活動體驗、兩次的企業導師專題講座、及一次的校外參訪。而成果產出則包含活動一繪圖展開與活動二心智圖，以及期末訪談微電影，展現人力資源管理素養養成與應用人才管理能力完成成果產出。實際教學策略如下：

### （1）工商心理學理論基礎建立

在課程編排上，本課程屬於系選修課程，以大一新生族群為主要教授對象，因此**課程講授**以基礎理論為主。除了從歷史上重要事件的演變了解各項理論與應用的發展緣起，得知工商心理學的脈絡與演變，透過課後的思考問題討論與回應，強化同學在課堂上所學知識及印象。四次的**活動體驗**有助於同學了解工商心理學理論可以如何運用。期中考試則是以紙筆測驗讓同學了解學習狀況，並視需要適時予以協助。

### （2）標竿案例探討與理論應用

在期中考過後，開始不單以基礎知識教授為主，包含兩次企業導師**專題講座**以及一次**校外參訪**等活動。首先 5 月 9 日由 Adecco Group 藝珂集團旗下的子品牌 Spring Professional 的三位招募部門主管與顧問進行科技領域的獵才顧問經驗分享。之後 5 月 23 日由昱鈞國際有限公司負責人講座，主題為未來的工作型態，講述未來有哪些工作可能會被機器人、大數據及 AI 取代，從宏觀的角度了解人才資源的策略規劃以及需求條件。同學從兩次企業導師講座可以嘗試學習並模仿講師所提及的實務內容，並朝著對於自己有興趣的方向前進。除此之外，5 月 16 日的賈桃樂學習主題館參訪也是再次深入了解職涯探索以及職業發展的可能性。

### （3）人力資源管理能力形塑

藉由**課程講授**、**活動體驗**、**專題講座**、**校外參訪**，同學可以運用從中學到理論與實務經驗的運用，加上自身對職涯探索的認識，去設計採訪中高階主管的問題，從設計問題及檢視回覆的過程中對照與反思先前所學內容，將課程所習理論與活動、講座、參訪所學的內容綜合運用於期末訪談微電影。

在頂尖企業之中，一位總經理的訓練及養成需要 15 年，先是基礎工作熟練，之後需要開始輪調部門、熟悉各部門工作，之後開始接觸管理工作，最後才有競爭高階主管位置的資格。在這樣的過程之中，人才管理是重要的能力之一，掌握企業未來的策略導向，並依據條件培育人才，藉此為企業帶來豐沃的收益。工商心理學概論課程所教授的正是人資管理的基本素養，期許自大一開始培養同學了解人資管理的基礎，為形塑一位優秀且專業的人資專員做好準備。

### 3. 課程遇到問題與困難

#### (1) 修課人數眾多，超乎預期

工商心理學概論課程預設為提供心理系大一同學選修的課程，原本預計若大一所有同學皆來選修，約為 50 人，若加上外系或其他年級同學選修，預估為 70 人，即原本排定教室容量。但出乎意料的是，原本開放給外系同學選修的 10 個名額迅速額滿，要求加選的信件排山倒海而來。考量實際職場本來就有來自不同背景與專業的人士，若有多元的修課同學亦有助於心理系同學跨出其同質性較高的舒適圈，因此更換上課教室至進修部教學大樓，也使修課同學最終為 123 人：大部分為大一同學 51 位、大二同學 17 位、大三同學 33 位、大四同學 21 位。選修人數最多的為心理系 53 人、超過 5 人的有企管系 13 人、金融國企系 10 人、經濟系 9 人、義文系 6 人。

由於修課人數眾多，與課程學習相關的加選請求、課程詢問、課後問題都相對較原本單班課程（50~70 人）增加許多。除此之外，與行政事務相關的思考問題作業繳交、請假的處理、授權書的簽署，都會有同學忘記或遲交。因此不只是教師需花費額外的時間處理與課程學習相關的事項之外，教學助理的工作除了原本日常的紀錄課程之外，處理庶務也花了不少時間。但隨著學期將盡，這樣的狀況也逐漸減少。

修課人數眾多最大的影響是原先規劃三到五位學生自行形成一小組的分組數量為 15 組以內，實際上暴增到 27 組，導致期末訪談微電影的進行超過原本預定的一週，而不得不犧牲了消費心理學的講授。因此未來本課程的規劃上，將保留期末考前的兩週作為期末訪談微電影與補進度之用。

#### (2) 同學對心理學的「認識」

由於這門課學生主要由心理系大一生（43 位）以及外系同學（72 位）組成，因此基本上不少同學對於心理學的「認識」反映在其思考問題的回答上，有存在著認知偏誤或不切實際的情況，例如認為心理學無所不能，或者是像是科學的算命等等。不過也有部分同學對於心理學有正確的認知，了解心理學是透過理論以及實驗分析等等透過驗證的一門科學。雖然有同學在沒有適當認知心理學本質的情況下來修課，可能會導致學生學習成效不佳，或者無法順利吸收知識，但是工商心理學概論作為一門入門的課程，無法避免同學程度不一的情況，只能透過教學與活動來逐漸帶領同學對於心理學有適當的認識。

### 4. 省思與未來的展望

#### (1) 因新冠肺炎疫情的線上授課的影響



本學期受到新冠肺炎疫情爆發，首先依學校 4 月 10 日公告全校採線上遠距教學方式至 4 月 17 日，雖於 4 月 18 日恢復全校恢復實體到校上課，後又於 4 月 25 日起，修課人數達 80 人以上之課程改採數位遠距線上授課。因此本學期實際於教室授課僅六週，教學效果無法直接地從課堂上觀察到，只能側面從 Microsoft Teams 的聊天室同學於線上教學時的回覆，與 Insight 中登入時間與次數了解，還有作業與加分活動繳交狀況呈現，這是本次課程較為可惜的部分。隨著疫情逐漸流感化，但又不時有新的變異株出現，難保類似的事件再次發生的可能性。因此除了繼續維持平時數字點名之外，可考慮其他有助於學習與反思的活動，例如針對思考問題的回答，可從每組每週回應至少兩題，更改為每人每週回應至少一題，來了解更多同學的看法。

### (2) 活動體驗與專題講座採實體進行

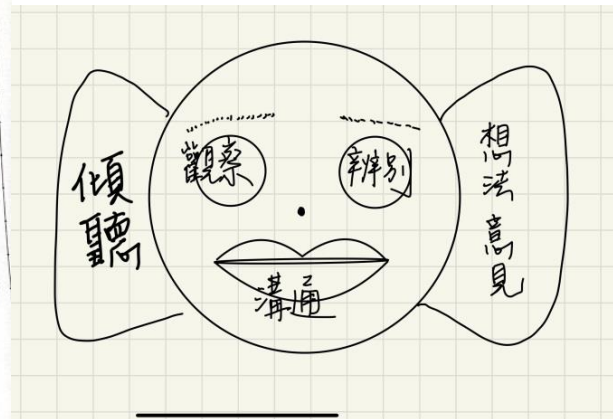
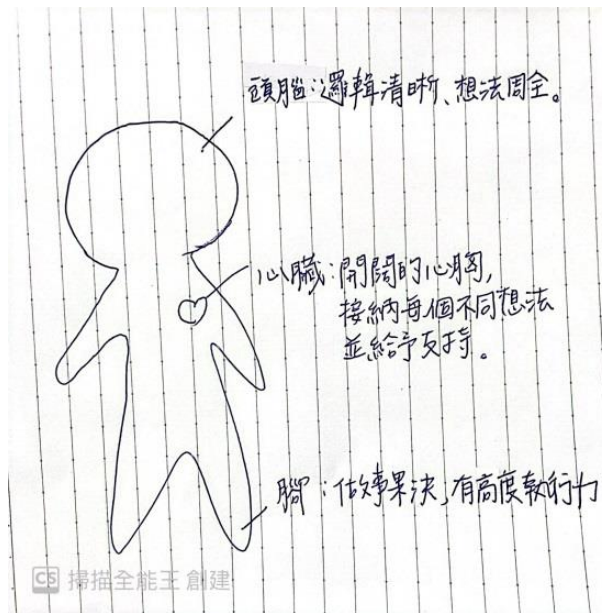
在原本課程規劃上，是以實體方式進行活動一繪圖展開與活動二心智圖，並讓同學可以小組方式於組內分享個人的繪製成果，並加以討論，除了凝聚該小組成員的向心力之外，也有助於同學了解多元的看法與價值觀。然而因修課人數眾多，且對於思考問題的回應頗花時間，因此將活動一與活動二改為線上。如此雖然喪失了成員間的互動，然而同學因此有充裕的時間思考與進行創作，使得部分同學的成果有意外讓人眼睛一亮之處。線上問卷的填寫，若能產出測驗結果與分析，有助於同學更加了解自己的強項與弱項。而專題講座若能以實體的方式進行，可增加講師與同學之間的互動，除了及時掌握學生的狀況與提問，也能在下課期間讓同學詢問講師較為私人性質的問題。

### (3) 增加經費補助於產學合作與校外參訪

由於產學成果導向課程補助上限為 40000 元，而其中教學助理的薪資、勞保、勞退就佔了將近五成，壓縮了校外參訪的經費，並限制企業導師講座能給付的鐘點費。因此本課程的校外參訪利用勞動部勞動力發展署的資源，校外專家諮詢從實體改為線上並由其他方式支領費用。儘管目前的企業講座與學習主題館的校外參訪對於工商心理學初階的學習堪稱足夠，但若是能夠實際參訪企業的人資部門（例如過去教師於他校服務時曾受職涯發展中心邀請帶領同學參訪富邦金控人資部），或者讓企業導師能多次到校進行實際的專案講解與操作，擁有這樣特殊的學習經驗將可以增進同學在工商心理學領域的發展，甚至得到畢業前有企業實習、畢業後擔任人資專員一職的機會，達到激勵學習的功效。

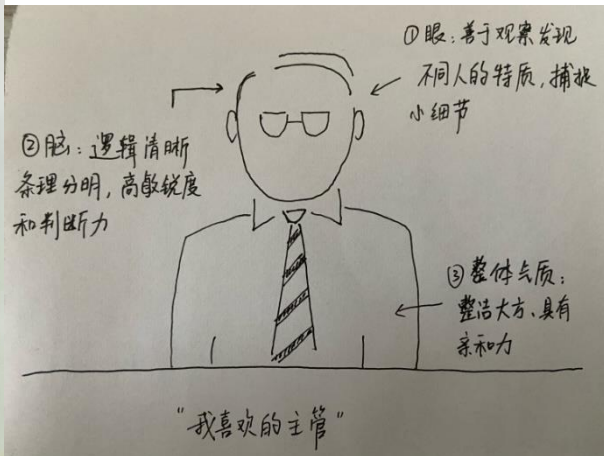
### 三、學生學習成果

#### 1. 活動一：我喜歡的主管：繪圖展開

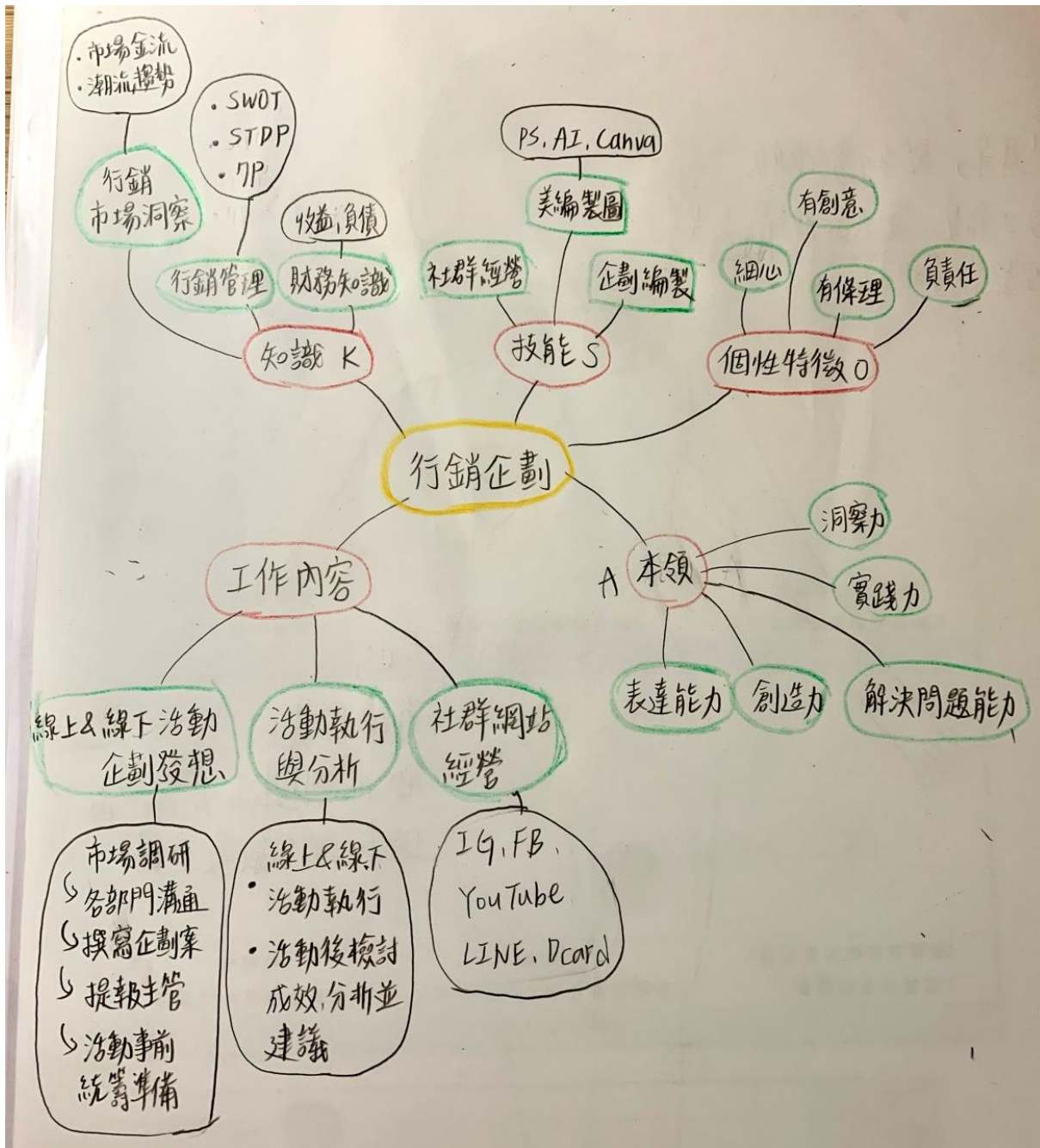


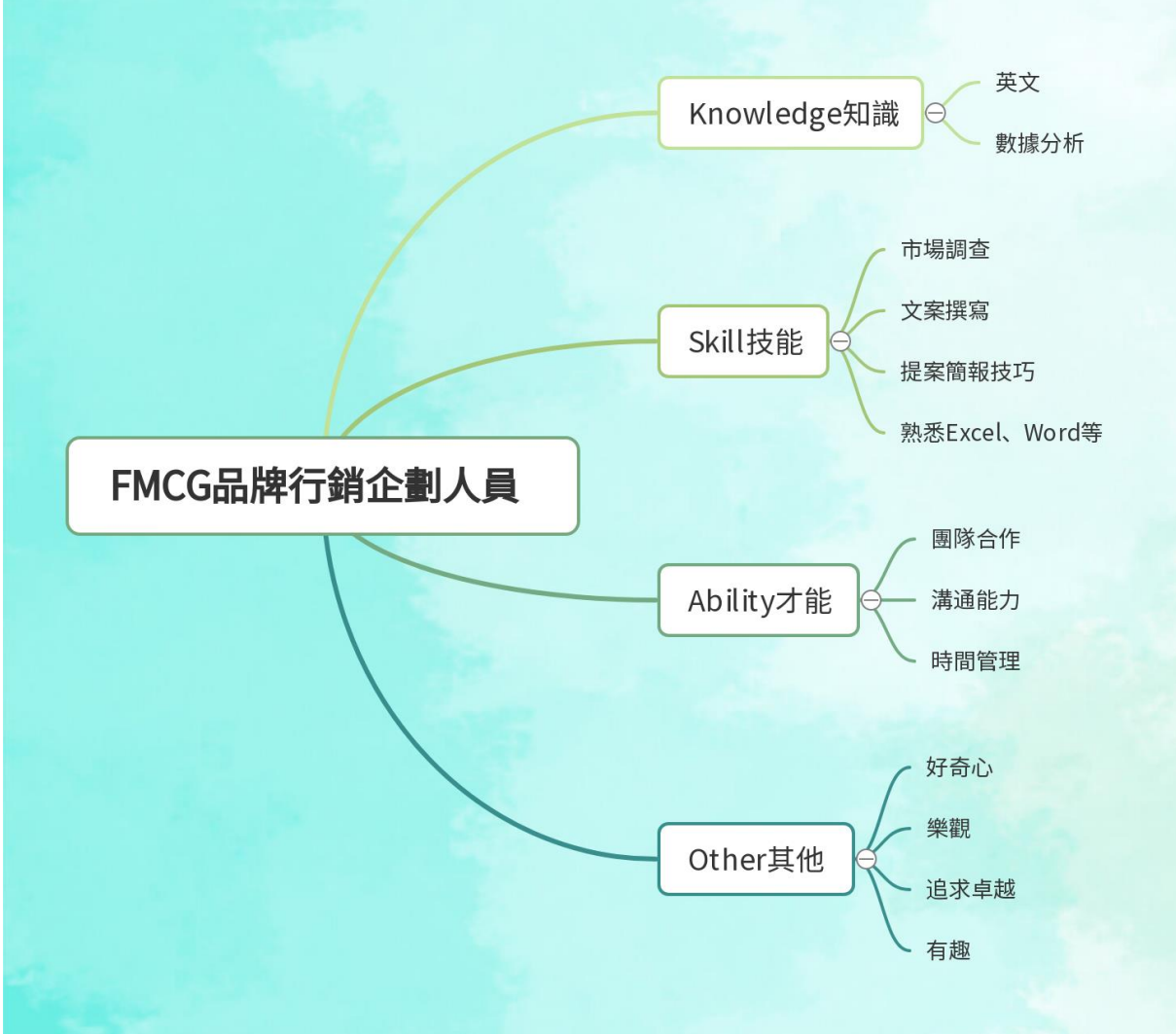
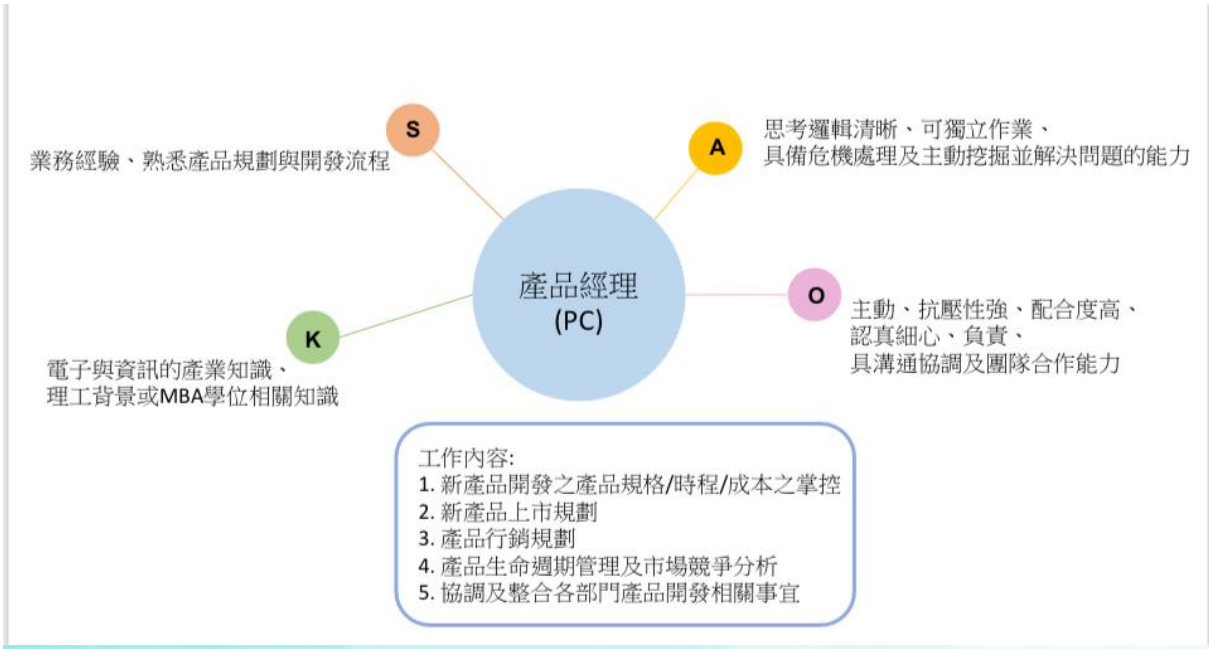
眼睛 具備敏銳的觀察力會不犀利

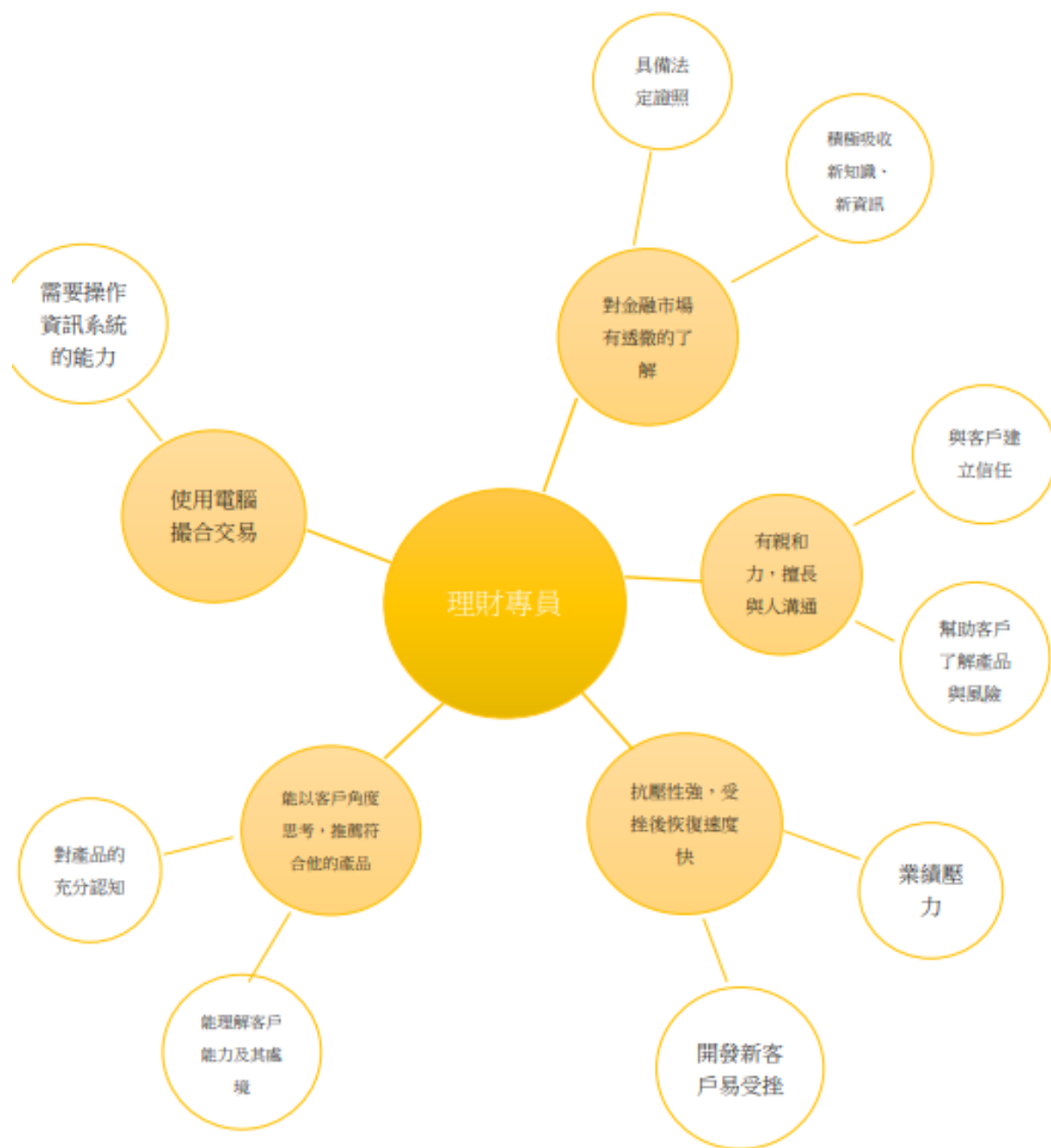
嘴巴 說話前會謹慎，能考慮他人心情說話。



## 2. 活動二：我的就業目標：心智圖





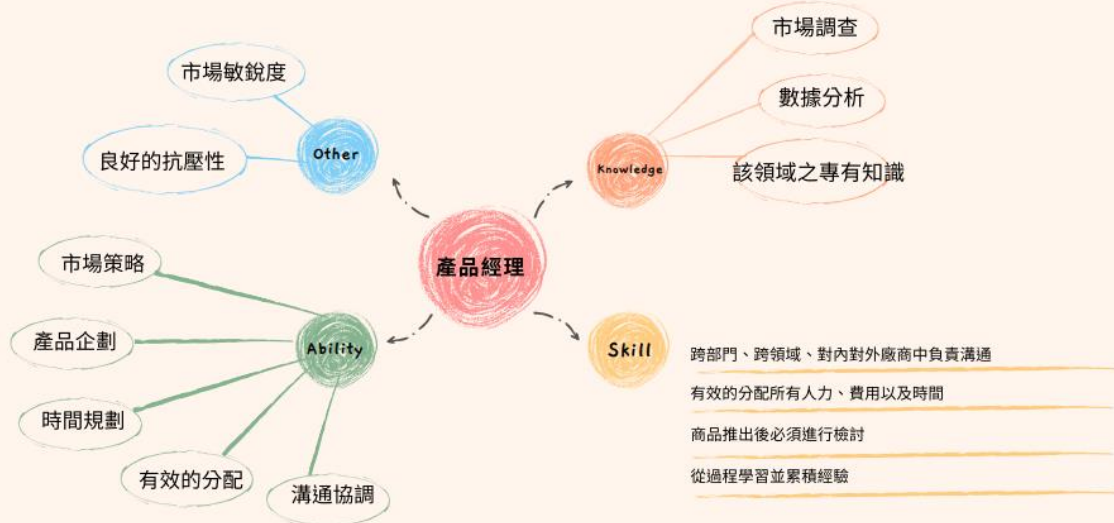


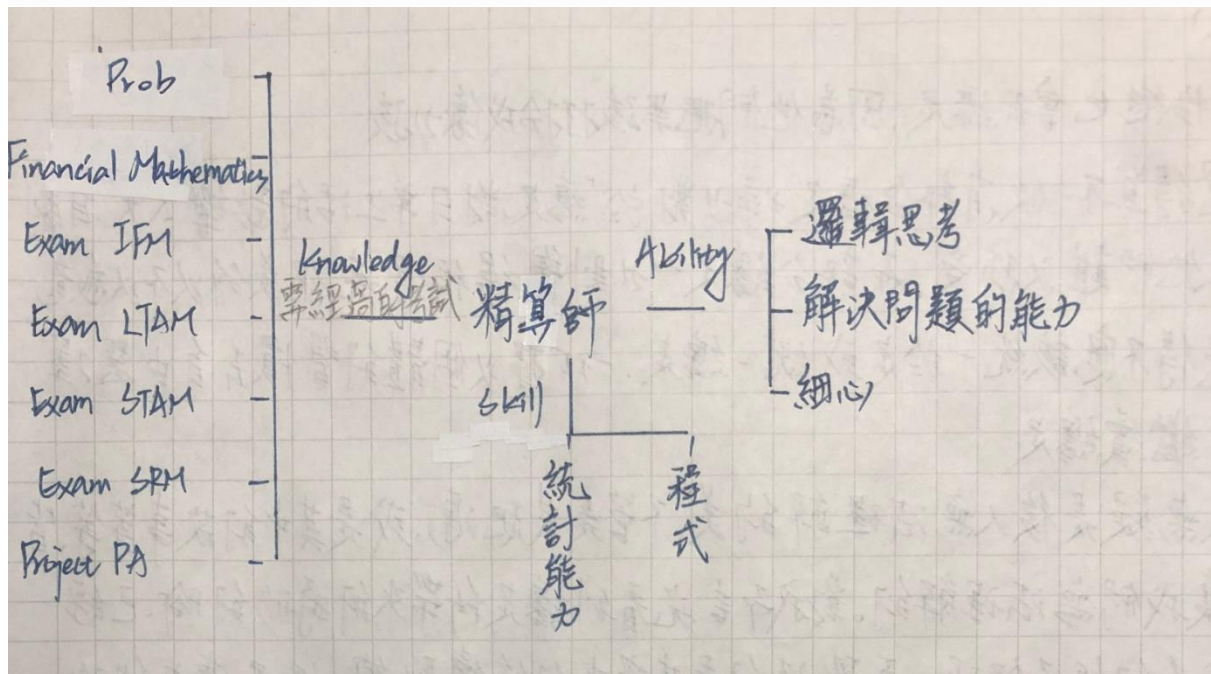
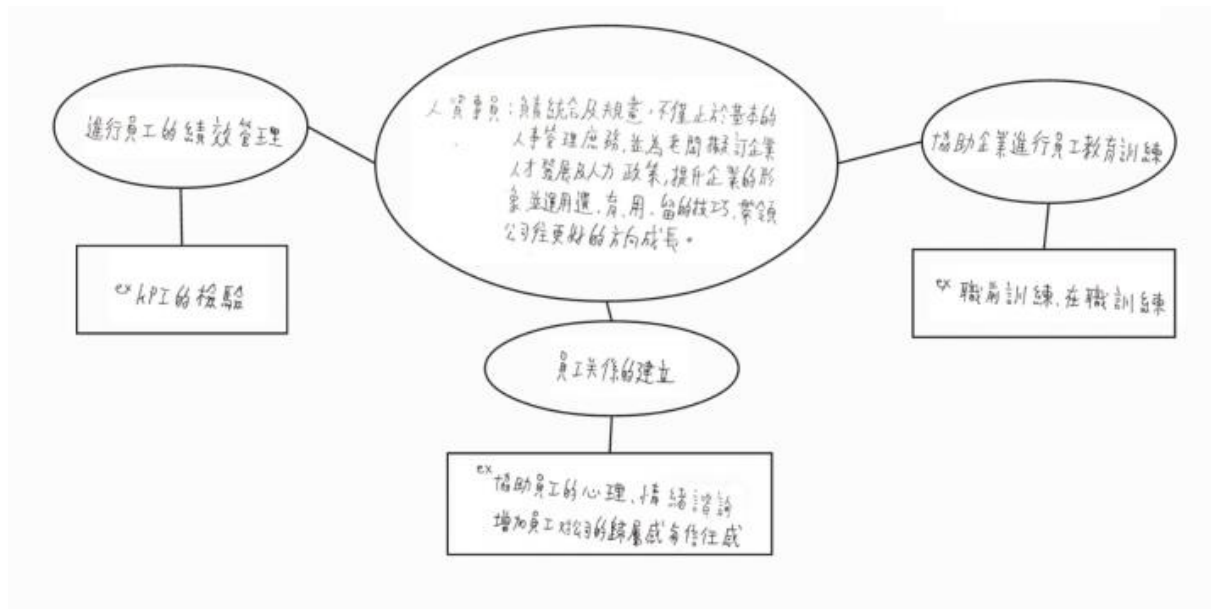
### 我的就業目標

408070734 劉芸禎

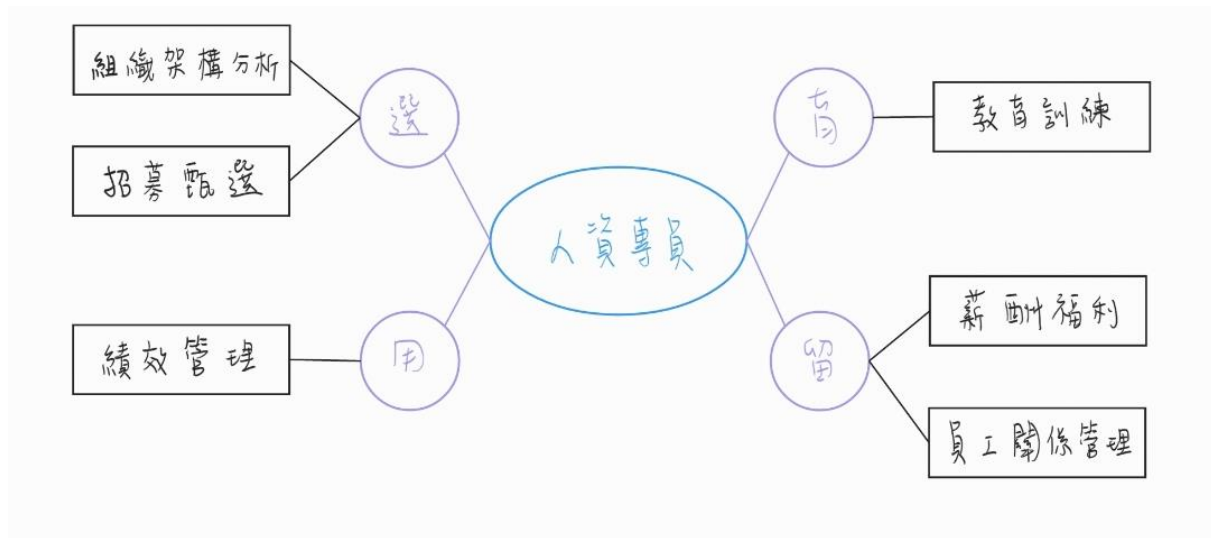
### PM 產品經理

產品經理則是產品/產品領域的負責人，要對產品的成敗與商業結果負責。工作內容會專注在挖掘最需要做被解決的問題與需求，並且帶領產品開發團隊用最有效率的方法，替公司與用戶創造最大的價值。









**A** 軟實力：英文相當於母語流暢  
兩種以上的外語能力  
溝通與談話技巧訓練

外商人力資源主管

**C** 可能要外派，要有高度適應力；  
要有包容力，面對各式各樣的員工

**B** 硬實力：選用預留之各項熟悉  
能自己處理相關報表

### 3. 期末訪談微電影連結

第 1 組

[https://youtu.be/kxHW2P\\_ouKM](https://youtu.be/kxHW2P_ouKM)

第 2 組

<https://youtu.be/NA7utnyChq4>

第 3 組

[https://youtu.be/5kU\\_h8b0LRI](https://youtu.be/5kU_h8b0LRI)

第 4 組

<https://youtu.be/LwtDLNykDRY>

第 5 組

<https://youtu.be/dYN6Hqtp6Es>

第 6 組

<https://youtu.be/2B9F8wb9rac>

第 7 組

<https://youtu.be/RX-dEBfGYDo>

第 8 組

<https://youtu.be/C-cIosiTpDQ>

第 9 組

<https://youtube.com/watch?v=Il4Yq26yRGc&feature=share>

第 10 組

<https://www.youtube.com/watch?v=kynVQwueapo>

第 11 組

[https://youtu.be/SOzy\\_UIhv18](https://youtu.be/SOzy_UIhv18)

第 12 組

<https://youtu.be/E-72r5miFmA>

第 13 組

<https://youtu.be/935AwGxi9S4>

第 14 組

<https://youtu.be/VVXpII-mhMs>

第 15 組

<https://www.youtube.com/watch?v=gtVTm1cc1Pg>

第 16 組

<https://www.youtube.com/watch?v=AasSAwZDtIE>

第 17 組

<https://www.youtube.com/watch?v=HnDPM4xfCoI>

第 18 組

<https://youtu.be/yVaxGmdJaMM>

第 19 組

<https://www.youtube.com/watch?v=OaFjqE0ZIJ0>

第 20 組

<https://youtu.be/DwesbIhr6bc>

第 21 組

<https://youtu.be/k1JfPOwdUqY>

第 22 組

<https://youtu.be/AtyfWGDXsjE>

第 23 組

<https://youtu.be/nzOs97w09mU>

第 24 組

<https://www.youtube.com/watch?v=qtraz1W2V5c>

第 25 組

<https://youtu.be/qutXau2XISY>

第 26 組

<https://youtu.be/wW0y4Be29h8>

第 27 組

<https://youtu.be/C-cIosiTpDQ>

第 28 組

<https://youtu.be/IE5OEho3wbM>

#### 四、附件

1. 課程紀錄表（置放於雲端）
2. 其他成果電子檔案（課程照片）