

中國面相學是一種科學嗎？

大學生面相、心理資本、與學業成績之效標初探研究

李怡禛*

許芷菱

摘 要

中國面相學雖在華人世界廣為流傳，但卻始終缺乏科學根據，無法在學術文獻中展露頭角。西方學術界 2000 年起出現面相研究，但未見將面相特徵與客觀指標關連進行驗證。本研究以大學生為研究對象，邀請面相專家針對學生照片五官特徵進行評分，再與學生心理資本自評問卷進行相關分析。結果顯示，觀看「眼/鼻型」(判讀「創意能力」)與「樂觀」有正向關係；觀看「眼/額頭」(判讀「記憶力」)與「樂觀」有負向關係；觀看「眉/鼻型」(判讀「努力程度」)與「自信」有負向關係；觀看「眉/嘴型」(判讀「責任心」)則與「學業成績」有正向關係。

關鍵詞：面相學、心理資本、學業成績

* 通訊作者：李怡禛(長庚大學工商管理學系助理教授)

E-mail: ichen@mail.cgu.edu.tw

本文感謝科技部經費補助。計畫案號：NZRPD3C0191。

本文內容曾發表於 2014 臺灣組織與管理學會(TAoM)年會暨研討會，感謝與會學者給予建議

一、研究背景與動機

自從 20 世紀末大陸經濟開放以來，各國企業爭相進入中國大陸進行投資，21 世紀的華人市場，已是全球企業兵家必爭之地，對於華人公司的管理，也成為理論與實務不斷探討的問題。有關華人文化在員工管理所造成的影響，亦成為西方關注的焦點。

在華人世界裡，中國面相學流傳已久，但就像西方 12 星座一樣，因為缺乏量化具體的科學證據，始終無法成為一種「科學」甚至受到質疑。或許也因語言限制，讓面相文化不易在西方學術文獻有所討論。中國面相學雖在華人世界被廣泛應用認同，但卻始終缺乏科學根據，導致無法在學術文獻中展露頭角，但面相學能在中國立足甚久，並被列於中國古代方術和數術文化中極為重要的五術(山、醫、命、相、卜)之一，必是基於老祖宗的科學經驗，才能使人們戮力鑽研其智慧精華，並存在於社會生活中。

在競爭激烈的社會中，企業越加重視透過又快又準的選才工具，俾使增加企業競爭力。在現今社會的集團企業中使用面相學在企業徵才上最為知名的例子即是長榮集團，其公司在挑選空服員和主管的選擇上，除了參考過去的經歷外還會額外加入面相考量，進而當作錄取的標準。台壽保投信董事長李至春先生在挑選員工時也相當強調面相與實質工作能力的正向關連。在 1111 人力銀行的相關調查也發現，56.73%的受訪企業會首重參考求職者的家世背景，其次以求職者面相 29.04%和求職者星座 28.07%，為第二和第三名，顯示出企業徵才上對於面相的要求也有一定的標準。

西方研究文獻在 2000 年起始出現面相學的研究，但西方的研究大多是以參與者的個人感受做為結果判斷的指標(Hassin and Trope, 2000 ; Leitner, Jones, and Hehman, 2013)，而非由專業命相師依專家經驗進行面相判斷，且尚無對照心理計量數據或客觀資料(如工作績效或學業成績)進行效標關連校度之驗證研究出現。

中西面相研究在方法上皆停留在主觀判斷，無法延伸驗證相片中的人

物在真實世界裡之特質是否如受試者之主觀判斷？甚至無法進一步驗證工作表現，主觀判斷之資料，如何與相片人物真實生活的成就關連進行科學驗證，實為值得填補之理論缺口。然而，何種人格特質能夠預測個人在社會成就的表現？心理資本過去十餘年在各領域預測工作績效的研究結果相當一致(Avey, Reichard, Luthans and Mhatre, 2011; Luthans, Avey, Clapp-Smith and Li, 2008; Luthans, Norman, Avolio and Avey, 2008)，應可提供連結面相學評估連結個人特質與客觀社會成就的推論依據。

因此，本研究企圖提出中國面相學的科學證據，驗證傳統面相對五官判讀後的特質，是否與員工心理資本特質效標具有關連性，並能同時預測客觀工作成就指標。研究結果除讓中國面相學得以用西方語言在西方學術圈嶄露頭角外，亦可對中西方企業在甄選員工之技術，提供另一傳統角度的創新思維。

二、文獻探討

(一) 中國面相

中國面相學是春秋時代即開始流傳的學問，《左傳》等書中均有記載，證明春秋時代中國相術開始發展，歷朝歷代皆有專精面相的將帥，將面相學用於帶兵遣將上。戰國時期，相術亦加入百家爭鳴之列，並取得了進一步發展。有名的一個故事：相士呂公看了劉邦的相后說：「…相人多矣，無入季（劉邦字）相，願季自愛。」並把女兒許配給劉邦（後為呂后）。劉邦不負其望，最終成為開國君主。歷史最早的紀錄約於春秋與漢代即有相關的記載，如《禮記》載：「凡視上於面則傲，下於帶則憂，傾則奸太陽」。漢末三國時期，名醫華陀的出現，讓相術有發展為觀氣色判吉凶。隋唐時期《袁天罡相書》的出現，讓相學從「面相」擴展到身體部位的「身相」。

宋元是中國相術發展的鼎盛，有宋人形容王安石「牛目虎顧，視物如射」，意即眼睛像是能定眼看作者和內容之真偽，認為這是一種貴相，後來

王安石也真的當到了宰相(朱振藩, 2002)。《麻衣相法》便是宋元時期出現, 集歷代相書之大成, 從理論系統闡述發揮, 最終奠定相術學的理论體系, 是相當重要且具代表性的相書。明清時期的《袁柳庄神相》也是師承麻衣相法。

清代明將曾國藩(生於 1811 年, 卒於 1872 年)則著有《冰鑑》一書, 說明他自己對於識人的看法和判斷方式, 其日記中也記載相人口訣:「邪正看眼鼻, 真假看嘴唇, 功名看氣概, 富貴看精神, 立意看指爪, 風波看腳筋。若要看條理, 全在言語中。」(公孫策, 2006)。由此可知, 面相學在中國已有千年歷史, 且一直廣在民間流傳。

(二) 西方面相(physiognomy)

西方學術研究與面相議題較為相近的, 是「外表吸引力」(physical attractiveness)系列研究。Dion, Bersheid, and Walster (1972)請受訪者觀察陌生人相片推測這些人的人格特質及未來生活。結果顯示較具外表吸引力的人, 被認為擁有更多正向的人格特質, 且被預測未來生活較好; 相對的, 較不具外表吸引力的人則被認為擁有較負向的人格特質。Ashmore and Del Boca (1979)以性別刻板印象與內隱人格理論(implicit personality theory)來解釋人們通常會根據他人外表吸引力推論內在特質。社會認知學也支持人們會根據他人外表進行分類(Fiske and Neuberg, 1990; Pendry and Macrae, 1994), 產生對每個分類相對應的屬性及預期, 再依此屬性預期來評估他人(Hosoda, et al., 2003)。Eagly, et al. (1991)針對外表吸引力刻板印象進行後設分析(meta-analytic), 結果發現: 外貌姣好者, 會被認為較善良、高社交能力、自我中心、虛榮、自負、不定性, 人們會對因外表姣好者產生預期心理, 改變對待方式, 再返回印證先前的預期。而 Freingold (1992)則發現外表吸引力高者常被認為較有人緣(sociable)、影響力(dominant)、性情溫和(sexually warm)、心理健康(mentally healthy)、聰明(intelligent)及社交技巧 socially skilled)。

在職場表現方面的研究指出, 較具外表吸引力的人常被認為擁有較多社會上所期待的特質(socially desirable traits)、較崇高的社會地位與職業, 亦被

認為在事業上較容易成功、婚姻及生活較幸福美滿，而且較易得到他人的幫助(Benson, Karabenick, and Lerner, 1975; Dion, et al., 1972; Langlois, et al., 2000; Van Leeuwen and Macrae, 2004)。Romano and Bordieri (1989)以中學生為受訪者，判斷外表吸引力不同的大學教授們是否為好老師。Shahani, Dipboye and Gehrlein (1993)針對 506 名申請進入大學的學生文件隨機挑選相片進行吸引力等級評定，結果顯示外表吸引力在面試過程存在偏誤(吸引力高的女學生會獲得較高面試成績)；Watkin and Johnston (2000)發現外表吸引力影響應徵者被雇用的職位、晉升、和起薪。Peter, Rhodes, and Simmons (2007)研究顯示臉部吸引力相對於身體吸引力是較為重要的。

上述研究可驗證面貌是不但影響給他人的第一印象，面貌姣好者也證實會被判斷具正面人格特質。然而，上述外表吸引力研究所採用的方法設計，都是讓研究參與者「看相片」之後，僅以「直覺」反應相片人物是否具有姣好面貌(不細述追究任何五官具體特徵)，「主觀」對相片人物進行特質或成就進行臆測判斷。然而，面貌包含了眼眉鼻嘴等器官，是否五官形狀、位置或彼此搭配的關連，與外表吸引力良窳有關？進而影響帶給他人的印象與特質判斷？此概念即是中國自春秋時代流傳的面相學，而西方針對面相五官的研究，在 2000 年有了開始。

西方面相採用與中國面相學類似的研究，始見於 Hassin and Trope (2000)對臉部特徵與個人特質關聯實驗。在實驗中，研究者列出「善良/刻薄」及「聰明/愚笨」四類特質，請受試者閱讀這四個不同特質的詳細定義描述，再針對此特質，於問卷上列出的 29 項個臉部特徵進行 1-9 分的評分，得分愈高的特徵，表示該特質在受試者認知中會出現的臉部特徵機率愈高。結果發現有 19 個臉部特徵，在善良與刻薄的個人特質區別有顯著差異；另有 5 個臉部特徵在聰明與愚笨的個人特質區別有顯著差異。這個研究顯示，人的臉部特徵的確與個人特質有關。

Hassin and Trope (2000)延伸上述研究結果，更進一步研究擁有相似個性的人，是否會有相似的面孔。在實驗設計上，同樣有「善良/刻薄」及「聰明/愚笨」四組，每組給予面貌相似者的相片 2 張，再將每組相片跟一則故事搭

配，故事角色跟相片中人物個人特質有相關，共有四組測驗。參與者隨機拿到一組測驗，閱讀故事後寫下自己預期故事角色會有的臉部特徵，之後對該組兩張相片的相似度評分。結果發現受試者認知個性相似者的確會有相似面貌。

此研究與前述外表吸引力系列文獻不同之處在於：外表吸引力是直接以相片讓受試者反應人格特質；Hassin and Trope 面相研究則反過來操作，先描述人格特質及故事角色，再讓受試者思考具備該特質的人會有何種相貌。

在 Hassin and Trope 之後，則有 Pivonkova et al. (2011)針對男性臉孔做陽剛特質的研究。採用 71 位男性學生的臉部相片，並將相片人物臉面部高度、寬度、與顴骨下顎突出程度進行三部分尺寸測量，再請受試者評定相片中男子在「男子氣概、吸引力、及其他九項心理特徵(溫暖、推理能力、情緒穩定性、強勢度、活潑度、正直、勇敢、抽象度與孤獨)」。結果發現而臉部的顴骨、下顎突出與內部臉部寬度會與男子氣概知覺呈現顯著相關。

然而，何種人格特質能夠預測個人在社會成就的表現，管理領域應用心理資本來預測工作績效的研究結果，應可提供連結面相學評估連結個人特質與客觀社會成就的推論依據。

(三) 心理資本

在 Seligman 提出正向心理學這個概念之前，心理學主要研究如何治療如精神分裂、憂鬱、恐慌、焦慮、藥癮等心理疾病。Seligman(2002)首先提出心理學應該要關心如何使人們的生活更為充實並發揮天賦，如此將可相對減少病徵出現。Luthans and Youssef (2004)將正向心理學觀點引用到組織研究中，強調正向組織行為(positive organizational behavior, POB)可以應用人力資源的強度與心理能力進行績效改善，心理資本乃屬於 POB 範疇(Peterson and Seligman, 2004; Seligman and Csikszentmihalyi, 2000; Sheldon and King, 2001)。

Hosen, Stern and Libraty (2003)提出心理資本是個人經由學習，所建立的持久穩定內在概念。Luthans et al. (2005)認為心理資本是一種正向心理的核

心，可超越人力資本與社會資本，並透過投資及發展來獲得優勢。其後，Luthans, et al. (2006)心理資本是一種能承擔具挑戰性任務的信心，爲了達成目標而投入必要努力，且對於成功具有正向歸因，即使受到逆境困境也能對目標堅定不移，快速恢復並超越沮喪狀態來達到最終的成功。

Luthans et al. (2004)提出心理狀態能幫助個人積極發展以下態度：(1)有信心面對工作挑戰、(2)對現在和未來保持樂觀、(3)設定希望和目標、及(4)堅忍面對困難。並透過自信、希望(hope)、樂觀(optimism)和精神韌性(mental toughness)四個微觀指標來衡量。結果發現這三個指標確實能代表心理資本的核心變數，且無論是個別指標或加總變量，均與工作績效有顯著關係。Luthans 等人的研究發現爲人力資本領域開創一個新方向(Zhao, 2008)。

Luthans 等人(2006)研究指出心理資本介入(PsyCap Intervention (PCI))不僅初步支持參與者心理資本，亦支持心理資本對投資的財務影響與高報酬。Luthans et al. (2007)研究心理資本對工作績效、滿意度有正向影響。Avey et al. (2008)研究心理資本(希望，功效，樂觀，恢復)與態度(承諾 engagement 與譏笑(犬儒主義)與行爲之關係 (組織公民行爲與偏差行爲 deviance)並以正向情緒爲中介變項。Luthans et al. (2008)研究結果指出中國員工之心理資本與其績效有關。Luthans et al. (2008) 研究支持氣候(supportive climate)與績效之關係，並以員工心理資本爲中介變項。Avey et al. (2009)研究心理資本對工作壓力、辭職傾向、工作搜尋行爲之影響。Rego et al. (2010)研究指出心理資本會影響績效，但主管評的績效表現並非員工真正的績效表現。Avey et al. (2010)研究心理資本與員工福利之關係。Avey et al. (2010)研究指出心理資本與組織公民行爲有正向關係；與組織犬儒主義(organizational cynicism)、離職傾向及產生不良工作行爲有負向關係。Avey et al. (2011)研究指出心理資本與員工正向工作態度(工作滿意、組織承諾、心理健康)及績效有正向關係；心理資本與員工負向工作態度及異常行爲有負向關係。Peterson et al. (2011)研究心理資本與員工績效有正向關係。由上可知，心理資本已被驗證是工作績效的有效預測因子之一，在學業成績的預測上，應也有同樣預測效果。

由上述西方少數方興未艾的面相研究，可窺出西方研究與中國面相學相

似的推論手法，但中西方依然無法延伸驗證相片中的參與者，在真實生活中，是否真如參與者主觀預期的正負面特質，甚至進一步驗證某些正向人格特質在相片人物的生活中是否確實帶來職場利益或社會成就？受試者認知與相片人物真實生活的成就關連驗證，則從未在文獻中獲得客觀資料的證實，此為本研究欲填補理論缺口之一。其次，西方研究已出現臉部寬度、顴骨、下顎突出等特徵與男子氣概特質的關連，此與中國面相學從五官及臉型預測人格特質之學問完全一致，但中國面相的學問更為深厚且複雜，此為本研究欲填補理論缺口之二。

綜合以上東西方面相文獻，本研究屬「探索性」研究，目的在驗證中國面相學在五官方面的判讀，與社會成就客觀指標的關連，其藉由一套符合科學程序的統計檢定過程，期能與西方學術對話，探索中國面相學在人格特質與客觀社會成就之關係是否具有預測效度。

三、研究方法

本研究以大學生為研究對象，邀請面相專家在觀看參與者之照片後，針對參與者五官面相特徵進行評分，後續再將專家評分結果與參與者學業成績進行相關係數驗證。

(一) 研究架構

本研究方法採用專家分析，輔以數值評估。在面相研究分析上，以專家針對樣本面相，分析與實質工作上相關聯的各能力。並以樣本的面部特徵加以評分，評估是否樣本的面相在學業成績上會較佳。研究架構如下圖一-1所示：

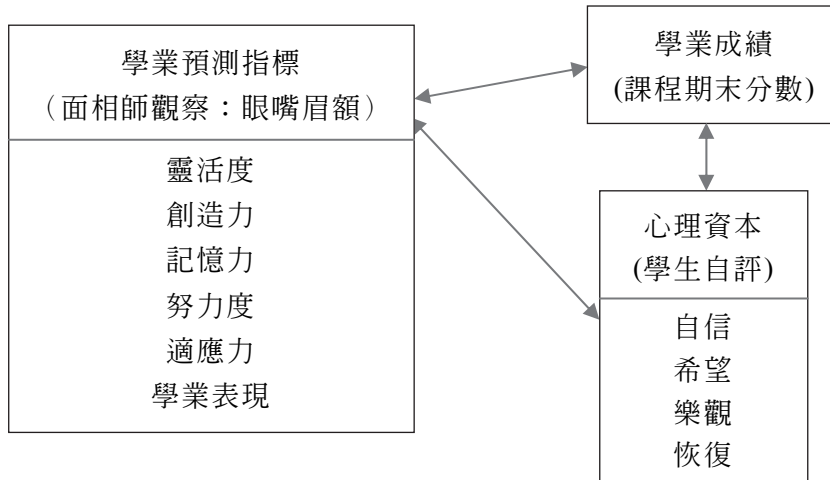


圖 1 研究架構

(二) 研究對象與資料蒐集程序

本研究以北部某大學管理學系大學部與碩士班學生為研究對象，徵求自願參與者，共有 52 位學生參與研究，40 位女性與 12 位男性，平均年齡為 21.92 歲。面相專家有二位：專家一在面相方面資歷超過十年，針對命理面相的解說與演講超過百場。專家二鑽研命理超過 20 年，並在國際易經學會、後天派易經堪輿學會等面相命理機構擔任顧問與講師。

1. 照片取得：研究人員分別為學生拍攝照片，請學生模擬工作面試需求穿著正式套裝，並將儀容整理整潔，照片規格統一為兩吋，背景為白色。

2. 學生填答問卷：照片拍攝完成後，請學生完成心理資本問卷一份，再給予小禮物表達謝意。心理資本問卷將由研究者註記姓名編碼後保留，再將照片交給兩位面相專家進行問卷填答。

3. 研究者將學生照片附在每份專家問卷左上角，一張照片附帶一份問卷，每份問卷不會顯示該份學生照片的任何個人背景資料，避免影響面相專家五官評分判斷。

4. 學業成績：由研究者提供開授課程所有同學之期末成績給研究助理，請研究助理比對參與研究之學生名單，輸入學業成績，在期末成績送出之前，皆由研究助理處理所有拍照、問卷編製填答、及學業成績比對輸入之程序，教師完全不在研究現場、亦不接觸照片與問卷資料，資料蒐集過程完全由學生自由參加。

(三) 問卷衡量

1. 面相評量

為使面相師評估項目與效標關連相同，本研究使用專家訪談法，詢問兩位執業面相師「如何從面相預測這個學生是否會讀書？要看哪些五官？可以看出什麼特質？」，並將兩位面相師之專業觀點取共同交集，列出「靈活度」、「創意能力」、「記憶力」、「努力程度」、「責任心」、與「環境適應力」六構面，作為判斷學業表現之指標，各指標與需對應之五官觀察組合分列如下：

(1) 樣本之靈活度(對事物邏輯概念與融會貫通)

(a) 眉型：秀長柔和無雜毛，頭尾漂亮。為人聰明伶俐，靈活度較高。

(b) 嘴型：上下嘴唇皆薄無唇珠。思緒敏捷，機巧才智應變能力強。

(2) 樣本之創意能力(對新事物的接受度)

(a) 眼型：大眼眼尾向上且有雙眼皮。感性浪漫，才思泉湧。

(b) 鼻型：鼻頭有肉微微下垂，非鷹勾鼻。為人幽默，創意多。

(3) 樣本之記憶力

(a) 眼型：眼小眼角下垂單眼皮。思想縝密謹慎，沉穩觀察力佳。

(b) 額頭：額頭高且光亮。記憶力佳，頭腦發達學習力強。

(4) 樣本之努力程度(對任務是否投入時間)

(a) 眉型：過目彎長且濃密。為人有志氣且精力旺盛。

(b) 鼻型：大且挺，鼻孔不外露。為人目標感強，實踐力強。

(5) 樣本之責任心(對職務的負責態度)

(a) 眉型：一字形眉毛。為人耿直，求好心切。

- (b) 嘴型：嘴型大且微微上揚。做事情認真負責，處事圓融上進。
- (6) 樣本之環境適應力(進入新環境的衝擊是否會影響工作表現)
 - (a) 眉型：三角眉上尖下平且濃密。思路敏捷，有行動力。
 - (b) 眼型：雙眼水汪汪，眼睛直視前方。容易融入新團體不怕生。

上述六項指標，分別對照 1~3 題不等之五官衡量項目，例如：「樣本之靈活度」，需觀察「眉型」與「嘴型」，眉型則以「眉毛秀長柔和」、「眉旁無雜毛」、「眉毛頭尾漂亮」3 題項作為靈活度的眉型評估標準；在嘴型則以「上下嘴唇薄」及「無明顯唇珠」2 題項作為靈活度的唇型評估標準。總計六指標共有 31 題五官衡量行話題項提供面相師在觀察相片後進行填寫。各題項填答尺度為 Likert's scale 五點：1.非常不符合、2.不符合、3.普通、4.符合、5.非常符合。專業的面相師針對五官衡量項目，對樣本照片進行評比。

2. 心理資本

本研究在心理資本變數，需由面相師及學生分別評估。衡量構面包括自信、希望、樂觀、與挫折恢復力四種內涵，學生評估版本題項採用 Luthans et al. (2007)所使用之 PsyCap Questionnaire(PCQ)量表，共有二十四個題項。針對上述四要素個別設計六個題項進行測量，採用 Likert 六點尺度(1=非常不同意~6=非常同意)，分數愈高代表心理資本程度愈高。面相師評估之題項，考量減少面相師答題負擔，並增加其面相判斷的直覺，研究者遂將四自信、希望、樂觀、與挫折恢復力四構面皆轉化為 single indicator，僅詢問面相師此人的「自信程度」、「積極度」、「樂觀程度」、以及「遇到挫折後，能快速復原的能力」，採用 Likert's scale (1=下、2=中下、3=中間、4=中上、5=上)。

3. 學業成績

學業成績資料來源有二：一來自面相師對樣本之「學業成績預測」(列於問卷單一題項「整體而言，此人在學業成績上的表現」)，另一來自樣本選修研究者課程之科目成績。

(四) 統計方法

上述資料蒐集後，本研究採用相關係數，檢驗面相六指標、心理資本、

及學業成績之關係是否顯著。

四、研究結果

(一) 問卷信效度分析

本研究採用因素分析(Factor analysis)，衡量問卷的「建構效度」(construct validity)，並以 Cronbach's α 係數判斷同一變數中各題項之一致性。

1. 心理資本問卷分析

心理資本四構面及單一萃取因素分析結果如下：心理資本問卷採用 Luthans et al. (2007)所使用之 PsyCap Questionnaire(PCQ)量表，共有二十四個題項。針對上述四要素個別設計六個題項進行測量，在問卷回收後，使用 CFA 檢定題項與構面間的適配程度，根據主成分分析法最大轉軸後的成份矩陣，自信心解釋變異量為 59.34%、希望解釋變異量為 60.44%、樂觀解釋變異量為 64.82%、挫折恢復力解釋變異量為 51.12%。信度方面，心理資本問卷變數 α 值皆在 .65 以上，根據 Cuieford(1965)之標準，代表變數信度均在中高水準以上，顯示本研究量表具有良好的效度與信度。

2. 面相問卷平均值總析

專家一與專家二分析所填寫的面相問卷個題加總平均後，採用最大變異轉軸法進行單一萃取因素分析，在因素分析前，先進行 KMO 與 Bartlett 的球形檢定，其顯著性皆小於 .05，表示資料適合作因素分析。其結果靈活度之解釋變異量為 69.67%、創意能力之解釋變異量為 55.19%、記憶力之解釋變異量為 66.64%、努力程度之解釋變異量為 60.07%、責任心之解釋變異量為 53.07%、環境適應力之解釋變異量為 62.70%。

(二) 面相問卷與效標相關分析

從表 1 可知本研究包含 3 個主要項目與 17 個研究變項，在面相問卷分析上，有靈活度、創意能力、記憶力、努力程度、責任心、環境適應力、學業表現預測、自信程度、樂觀程度、挫折恢復力、積極度等 11 個變項。在

中國面相學是一種科學嗎？大學生面相、心理資本、與學業成績之效標初探研究

學生自評之心理資本問卷中則有自信、希望、恢復、樂觀、總心理資本以上五個變項。學業成績(期末分數)一個變項。

表 1 面相問卷平均值之變項相關分析結果(n = 52)

變數	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.靈活度	3.08	.46	(.53)																
2.創意能力	3.44	.38	-.008	(.63)															
3.記憶力	2.94	.46	-.032	-.721***	(.39)														
4.努力程度	3.14	.40	-.010	.389**	-.195	(.59)													
5.責任心	3.15	.48	.286*	.095	-.081	.021	(.55)												
6.環境適應力	2.99	.34	.069	.336*	-.176	.386**	-.092	(.46)											
7.學業表現預測	3.26	.68	.211	-.004	.322*	.234	.270	.025											
8.自信程度	3.47	.67	.243	.210	-.031	.272	.172	.463**	.286*										
9.樂觀程度	3.26	.58	.292*	.482**	-.180	.318*	.089	.428**	.324*	.394**									
10.挫折恢復力	3.28	.52	.207	-.081	.298*	.081	-.171	.380**	.349*	.374*	.341*								
11.積極度	3.39	.63	.262	.242	.098	.405**	.006	.526***	.355**	.547***	.532***	.498***							
12.自信	4.24	.54	.268	.094	-.106	-.292*	-.049	.133	-.081	.055	-.083	.042	-.112	(.71)					
13.希望	4.43	.55	.175	.140	-.099	-.161	-.150	.158	.017	.150	-.108	.148	-.092	.764***	(.65)				
14.恢復	4.17	.45	.193	.054	.108	-.268	.041	.103	.061	.096	-.047	.066	.070	.673***	.663***	(.73)			
15.樂觀	3.89	.43	.152	.323*	-.312*	.118	-.087	.167	.069	.186	.204	.114	.113	.485***	.492***	.416***	(.68)		
16.總心理資本	100.38	9.87	.239	.177	-.119	-.192	-.078	.168	.014	.143	-.023	.111	-.019	.894***	.894***	.826***	.698***		
17.成績(分數)	86.50	6.30	.037	.120	-.161	.105	.361**	.156	-.103	-.006	.009	-.038	.009	-.001	-.026	.009	.047	.005	

註：*p < .05, **p < .01, ***p < .001, ()內為信度α值

表 2 面部特徵、個人特質與效標關連顯著表(n=52)

面部特徵 (相片觀察)	個人特質 (面相專家問卷)	效標關連	
		學業成績(分數)	心理資本(學生自評)
眼、鼻型	創意能力	樂觀	.323*
眼、額頭(記憶力	樂觀	-.312*
眉、鼻型	努力程度	自信	-.292*
眉、嘴型	責任心	學業成績	.361**

註：* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .00$

面相的創意能力與心理資本之樂觀相關係數為.323($p < .01$)，呈顯著正相關；記憶力與心理資本之樂觀的相關係數為-.312($p < .05$)，呈顯著負相關；努力程度與心理資本之自信的相關係數為-.292($p < .05$)，呈顯著負相關；責任心與成績的相關係數為.361($p < .01$)，呈顯著正相關。

(三) 討論

綜合上述結果，本文彙整面部特徵(相片觀察)、個人特質(面相專家問卷)、與效標關連(心理資本及學業成績)三者呈現顯著相關之處如表 2。

根據表 2 顯示，面部特徵的「眼、鼻型」所對照面相學之創意能力與心理資本之樂觀呈現顯著正相關，連結問卷五官特徵為眼型大眼、眼尾向上且單眼皮和鼻型上，鼻頭有肉微微下垂、非鷹鉤鼻者，會有較高的創意能力，在心理資本的樂觀較高，此與 Gupta and Singh (2014)的研究相同，較高心理資本的員工會有較高的創意能力。

面部特徵的「眼、額頭」所對照面相學之記憶力與心理資本樂觀呈顯著負相關。連結問卷五官特徵為眼型小、眼角下垂、單眼皮和額頭高且光亮的樣本，記憶力較佳，但在心理資本的樂觀較低落。廖小雯、程景琳(2011)的研究中，記憶過程採污染化歷程(contamination sequence)者，其自我認同狀態會與心理幸福感呈現負相關，因此推論上，本研究的樣本在記憶過程中可

能採用污染化歷程居多，代表個人在記憶事件中，對於正向的事件會在敘述與表達中，變得越來越糟，抹滅掉事件的正向狀態，故記憶力與樂觀呈現負向關係。

面部特徵的「眉、鼻型」所對照面相學之在面相努力度上，與心理資本之「自信」呈現顯著負相關，連結問卷五官特徵為眉型過目彎長且濃密，鼻形大且挺的樣本面相，其為具有較高的努力度者，在心理資本的自信較為低落。研究推論，自信心較不足者會比較有危機感，害怕自己落後他人，因此會更加努力，故自信心與努力呈現負相關。

面部特徵的「眉、嘴型」所對照面相學之責任心，與學業成績有顯著正相關，連結問卷五官特徵為眉型為一字眉、嘴形大且微微上揚的人，其責任心強，學業表現也較佳。

五、結論與建議

(一) 研究結論

研究結果顯示，觀看「眼/鼻型」判讀「創意能力」，與「樂觀」有正向關係；觀看「眼/額頭」判讀「記憶力」，與「樂觀」有負向關係；觀看「眉/鼻型」判讀「努力程度」，與「自信」有負向關係；觀看「眉/嘴型」判讀「責任心」，則可有效預測「學業成績」。其餘五官判讀之靈活度與環境適應力則無支持與學業成績或心理資本有顯著相關。

(二) 實務意涵

首先，本研究驗證面相判讀創意能力與樂觀特質有正向關係，面相判讀責任心與學業成績有正相關，用在面相徵選人才方面，應可同等預測未來工作績效水準，企業可考慮判讀眼/鼻型對照樂觀、眉/嘴型對照責任心，尋找合適人才。

但另一方面，本研究結果卻顯示面相記憶力與樂觀呈負相關，面相努力度與自信呈現負相關，在實務甄選上，為了尋找樂觀自信的人才，是否反而

要面相專家挑選其認為面相看起來記性不佳又不努力的應徵者？或是依然按照面相判讀選擇努力高、記憶佳者，再透過員工訓練與激勵制度，開發潛能，增加所選人才的心理資本，是後續值得深思討論的有趣課題。

(三) 限制與未來研究建議

本研究設計執行過程雖力求嚴謹，但仍有研究限制如下：

1. 研究設計方面：本研究在面相研究設計上，經由與專家討論後列出與學業成績相關的構面與臉部特徵設計問卷，共有六個構面，各個構面底下各有兩個臉部特徵。建議未來研究可找出更多與學業成績或工作績效相關的臉部特徵做問卷設計，以利研究發展與測量。再者，在記憶力的衡量上，可在更進一步探討如何將問卷設計與工作記憶相連結，使面相專家在填寫問卷時能以與績效較相關的工作記憶為回答方向。

2. 樣本限制方面：本研究所取得的樣本數為 52 個，建議未來可取得更多樣本數進行分析，在結果的效度分析與顯著上應會有更佳的结果。此外，由於本研究調查的進行，皆利用研究者熟悉的人脈環境進行問卷的發放予與資料蒐集，使樣本限制在校園當中，以成績作為工作表現的參考值做關聯驗證，因此研究的結果可能與面相應用在職場工作者的情況有所差異。

本文為探索式研究，應屬學術界第一次嚐試傳統面相看法與心理計量科學問卷統計之關係驗證，在研究程序與統計分析上仍有相當努力空間，在初步獲得某些支持證據後，建議後續更加精進，發展為假說推導研究，利用迴歸分析精進變數間之關係驗證。在樣本上亦可擴大採用真實職場工作者為樣本，依照不同部門分類，使用工作績效的考核成績進行關聯驗證，俾使得到更精確的面相效度證據，作為後續組織以面相徵選員工之支持參考。

參考文獻

中文部分

- 公孫策 (2006), 《冰鑑識人學》, 台北市: 商周。
- 朱振藩 (2002), 《真相大白》, 台北市: 麥田。
- 廖小雯, 程景琳 (2011), 《成年初顯期的自我認同狀態、自我定義記憶之解釋歷程與心理幸福感之關係探討》, 《應用心理研究》, 51, 頁 79-110。

外文部分

- Ashmore, R. D. and F. K. Del Boca (1979), "Sex Stereotypes and Implicit Personality Theory: Toward a Cognitive-Social Psychological Conceptualization," *Sex Roles*, 5, 219-248.
- Avey, J. B., F. Luthans and S. M. Jensen (2009), "Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover," *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., F. Luthans and C. M. Youssef (2010), "The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors," *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., F. Luthans, R. M. Smith and N. F. Palmer (2010), "Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time," *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Avey, J. B., R. J. Reichard, F. Luthans and K. H. Mhatre (2011), "Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance," *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., T. S. Wernsing and F. Luthans (2008), "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors," *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Benson, P. L., S. A. Karabenick and R. M. Lerner (1975), "Pretty Pleases: The Effects of Physical Attractiveness, Race, and Sex on Receiving Help," *Journal of*

- Experimental Social Psychology*, 12, 409-415.
- Cuieford, J. P. (1965). *Fundamental Statistics in Psychology and Education* (4th ed.), New York: McGraw-Hill.
- Dion, K., E. Berscheid and E. Walster (1972), "What Is Beautiful Is Good," *Journal of Personality and Social Psychology*, 24, 285-290.
- Eagly, A. H., R. D. Ashmore, M. G. Makhijani and L. C. Longo (1991), "What Is Beautiful Is Good, but...: A Meta-Analytic Review of Research on the Physical Attractiveness Stereotype," *Psychological Bulletin*, 110, 109-128.
- Feingold, A. (1992), "Good-Looking People Are not What We Think," *Psychological Bulletin*, 111, 304-341.
- Fiske, S. T. and S. L. Neuberg (1990), "A Continuum of Impression Formation, from Category-Based to Individuating Process: Influences of Information and Motivation on Attention and Interpretation," in M. P. Zanna (ed.), *Advances in Experiment Social Psychology*, 1-74, New York: Academic Press.
- Gupta, V. and S. Singh (2014), "Psychological Capital as a Mediator of the Relationship between Leadership and Creative Performance Behaviors: Empirical Evidence from the India R & D Sector," *International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1373-1394.
- Hassin, R. and Y. Trope (2000), "Facing Face: Studies on the Cognitive Aspects of Physiognomy," *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(5), 837-852.
- Hosen, D., L. Stern and A. R. Library (2003), "Education and Capital Development Capital as Durable Personal, Social, Economic and Political Influences on the Happiness of Individuals," *Education*, 123(3), 496-513.
- Hosoda, M., E. Stone-Romero and G. Coats (2003), "The Effects of Physical Attractiveness on Job-Relater Outcomes: A Meta-Analysis of Experimental Studies," *Personnel Psychology*, 56, 431-462.
- Langlois, J. H., L. Kalakanis, A. J. Rubenstein, A. Larson, M. Hallam and M. Smoot (2000), "Maxims or Myths of Beauty? A Meta-Analytic and Theoretical Review," *Psychological-Bulletin*, 126, 390-423.
- Leitner, J. B., J. M. Jones and E. Hehman (2013), "Succeeding in the Face of Stereotype Threat: The Adaptive Role of Engagement Regulation," *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(1), 17-27.
- Luthans, F. and C. M. Youssef (2004), "Human, Social, and Now Positive Psychological

- Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage,” *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., J. B. Avey, B. J. Avolio, S. M. Norman and G. J. Combs (2006), “Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention,” *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., J. B. Avey, R. Clapp-Smith and W. Li (2008), “More Evidence on the Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?” *International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- Luthans, F., J. B. Avolio, F. O. Walumbwa and W. Li (2005), “The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance,” *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., S. M. Norman, B. J. Avolio and J. B. Avey (2008), “The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship,” *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., C. M. Youssef and B. J. Avolio (2007), *Psychological Capital*, Oxford: Oxford University Press.
- Pendry, L. F. and C. N. Macrae (1994), “Stereotypes and Mental Life: The Case of the Motivated but Thwarted Tactician,” *Journal of Experimental Social Psychology*, 30, 303-325.
- Peters, M., G. Rhodes and L.W. Simmons (2007), “Contributions of the Face and Body to Overall Attractiveness,” *Animal Behaviour*, 73, 937-942.
- Peterson, C. and M. E. P. Seligman (2004), *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*, New York: Oxford University Press.
- Peterson, S. J., F. Luthans, B. J. Avolio, F. O. Walumbwa and Z. Zhang (2011), “Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach,” *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Pivonkova, V., A. Rubesova, J. Lindova and J. Havlicek (2011), “Sexual Dimorphism and Personality Attributions of Male Faces,” *Archives of Sexual Behavior*, 40(6), 1137-1143.
- Rego, A., C. Marques, S. Leal, F. Sousa and M. P. E. Cunha (2010), “Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in

- the Context of an Appraisal System,” *International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552.
- Romano, S. T. and J. E. Bordieri (1989), “Physical Attractiveness Stereotypes and Students' Perceptions of College Professors,” *Psychological Reports*, 64, 1099-1102.
- Seligman, M. E. P. (2002), *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*, New York: Simon and Schuster.
- Seligman, M. E. P. and M. Csikszentmihalyi (2000), “Positive Psychology,” *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Shahani, C., R. L. Dipboye and T. M. Gehrlein (1993), “Attractiveness Bias in the Interview: Exploring the Boundaries of an Effect,” *Basic and Applied Social Psychology*, 14, 317-328.
- Sheldon, K. and L. King (2001), “Why Positive Psychology Is Necessary,” *American Psychologist*, 56(3), 216-217.
- Van Leeuwen, M. L. and C. N. Macrae (2004), “Is Beautiful Always Good? Implicit Benefits of Facial Attractiveness,” *Social Cognition*, 22, 637-649.
- Watkins, L. M. and L. Johnston (2000), “Screening Job Applicants: The Impact of Physical Attractiveness and Application Quality,” *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 76-84.
- Zhao, S. (2008), “Application of Human Capital Theory in China in the Context of the Knowledge Economy,” *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 802-817.

A Preliminary Study on the Relationship among College Students' Physiognomy, Psychological Capital, and Learning Achievement

I-Chen Lee*
Zhi-Ling Hsu

Abstract

Chinese physiognomy is widely circulated in the Chinese world, but it can't be exposed in the academic literature since lack of scientific evidence. Western physiognomy research exhibits from 2000, but seems lack of the evidence between the relationship of face characteristics and objective indicators. In this study, we exam the relationship between college students' self-evaluation and facial features scores from physiognomists. The results show that "eye/nose" (interpretation of "creativity") and "optimism" have positive relationship; "eye/forehead" (interpretation of "memory") and "optimism" have negative relationship"; "eyebrow/nose" (interpretation of "effort") has negative relationship with "self-confidence"; "eyebrow/mouth" (interpretation of "responsibility") has a positive relationship with "academic achievement".

Keywords: Physiognomy, Psychological Capital, Learning Achievement.

* Assistant Professor of Department of Industrial and Business Administration, Chang Gung University, E-mail: ichen@mail.cgu.edu.tw