

Hsin-Pei Wu

Writings

A. Journal Papers

1. Wu, H. P., & Lu, L. (2025). The compensatory protective effects of organizational and supervisor support for nurses' morale in sickness presenteeism: A three-way moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 40(2), 113-131. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2023-0585> (SSCI, 171/401, management; 34/113, psychology, applied)
2. Wu, H. P. and Lu, L.* (2024). The protecting effect of team support for hospital nurses working while ill: A cross-level moderated mediation model. *International Journal of Stress Management*, 31(1), pp. 86–92. <https://doi.org/10.1037/str0000271> (SSCI, 27/83, psychology, applied)
3. 陳欣、吳欣蓓* (2021)。〈競爭性、文化智商與出國工作意圖之關聯-自我效能的中介作用〉。《商管科技季刊》，第22卷第3期，頁299-324。(Supported by MOST 108-2813-C-468-148-H)
4. 吳欣蓓、陸洛* (2016)。〈自發型外派者的現身與文獻回顧〉。《應用心理研究》，65，5-58。(Supported by NSC101-2410-H-468-012)
5. 吳欣蓓、陸洛* (2014)。〈當我們「同」在一起：個人與團隊契合、情感性承諾與知識分享行為之關聯〉。《台大管理論叢》，25(1)，287-324。(TSSCI)
6. 吳欣蓓、陸洛*、楊曉薇、林奇皓 (2013)。〈外派職涯承諾、文化智商與自願外派中國意願之關聯：家庭及組織支持的調節效果〉。《應用心理研究》，59，81-126。(Supported by NSC101-2410-H-002-197-MY2)
7. 吳欣蓓、陸洛* (2011)。〈員工國際經驗、生涯發展與外派中國意願之關係—以家庭系統因素為調節變項〉。《商略學報》，3 (3)，175-196。
8. 吳欣蓓、陸洛*、顧家祈、張妤珮 (2010)。〈轉換型領導行為、部屬工作壓力及主管滿意度的關聯-人格特質為調節變項〉。《中華管理學報》，11 (2)，1-30。(Supported by NSC97-2410-H-002-201-MY3)
9. 吳欣蓓、陸洛*、巫姍如 (2010)。〈績效優異員工之背景與職能條件—在台上市電腦系統公司為例〉。《人力資源管理學報》，10 (2)，1-26。(TSSCI，自9(1)後起算)
10. 吳欣蓓、陸洛*、林素貞、劉兆明 (2010)。〈台灣女性是否跟隨丈夫外派移居之決策考量〉。《應用心理研究》，45，203-242。
11. 陸洛*、蔡貴丞、吳欣蓓 (2009)。〈工作壓力與休閒活動對工作後果之雙重影響〉。《運動與遊憩研究》，4 (2)，151-165。
12. Lu, L.*, Kao, S. F., Chang, T. T., & Wu, H. P. (2008). The individual- and social-oriented Chinese bicultural self: A sub-cultural analysis contrasting mainland

Chinese and Taiwanese. *Social Behavior & Personality*, 36(3), 337-346. (SSCI)
(Supported by NSC94-2752-H-008-002-PAE and NSC95-2752-H-008-002-PAE)

13. Lu, L.*, Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & Cooper, C. L. (2008). Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan, *International Journal of Stress Management*, 15(1), 1-21. (SSCI)

B. Book Edited/ Book Chapters

1. 吳欣蓓 (2021)。〈分離夫妻職家互動的美麗與哀愁〉。《哇！原來這是性別與科技！？》，頁179，高雄：巨流。(Supported by MOST 105-2629-H-468-001 -)
2. 陸洛、吳欣蓓 (2017)。《新世代人力資源管理之挑戰與契機：當地球變小、變平、變熱—企業全球化與外派生涯管理》。Taipei, Taiwan：中華民國科技部人文司。科技部：101-2410-H-468-012。
3. 陸洛、吳欣蓓、樊學良 (2017)。《新世代人力資源管理之挑戰與契機：當我們同在一起—建構從認同到合作之高效能團隊》。Taipei, Taiwan：中華民國科技部人文司。科技部：100-2410-H-468-003。

C. Translations

1. 陸洛、吳欣蓓、張婷婷、樊學良、吳珮瑤、周君倚、陳楓媚、梁錦泉 (2017/5)。《變革抗拒：哈佛組織心理學家教你不靠意志力，啟動變革開關》。Taipei, Taiwan：財團法人中衛發展中心。(譯自 Kegan,R. and Lahey, L. L., (2015). *Immunity to Change: [How to Overcome It and Unlock the Potential in Yourself and Your Organization](#)*. Boston, Harvard Business Press)

D. Research Reports

1. 吳欣蓓 (2025)。《真的不想去工作？帶病工作的動機歷程及其後果之研究》。台北：國科會個別型計畫。(2025.8.1 ~ 2026.07.31；NSTC 114-2410-H-031-057 -SSS)
2. 吳欣蓓 (2023)。《永續人力資源管理與員工工作後果：認同與工作心理的雙路徑中介分析》。台北：國科會個別型計畫。(2023.8.1 ~ 2025.07.31；NSTC 112-2635-H-031 -001 -MY2)
3. 吳欣蓓 (2019)。《疆界強度與職家衝突：性別差異、職家要求與資源的整合模型》。台北：科技部個別型計畫。(2019.8.1 ~ 2021.07.31；MOST 108-2629-H-468-001 -)。
4. 吳欣蓓 (2018)。《台灣跨國企業地主國籍員工之群我關係研究》。台北：科技部個別型計畫。(2018.8.1 ~ 2019.07.31；MOST 107-2410-H-468-023)。
5. 吳欣蓓 (2017)。《台灣自發型外派者自我調合、外派職涯承諾與未來出國工作意願之關聯》。台北：科技部個別型計畫。(2017.8.1 ~ 2018.7.31；MOST106-2410-H-468-027-SSS)。
6. 吳欣蓓 (2016)。《分離夫妻的美麗與哀愁：職家衝突的交互影響研究》。台北：科技部個別型計畫。(2016.8.1 ~ 2017.7.31；MOST 105-2629-H-468-001 -)。

7. 吳欣蓓 (2014)。《工作要求/資源與勉強出勤行為及其後果之關聯:跨層次之JDR模式檢證用》。台北：科技部個別型計畫。(2014.8.1 ~ 2015.7.31；MOST 103-2410-h-468 -026)。
8. 吳欣蓓 (2013)。《台灣自發型外派者成就目標、外派職涯承諾與再派意願之關聯：生涯決策自我效能的調節作用》。台北：國科會個別型計畫。(2013.8.1 ~ 2014.7.31；NSC 101-2410-H-468-025)。
9. 吳欣蓓 (2012)。《外派「心」承諾：探索自願外派中國者的赴任動機、職涯取徑與赴任後的調適歷程》。台北：國科會個別型計畫。(2012.8.1 ~ 2013.7.31；NSC 101-2410-H-468-012)。
10. 吳欣蓓 (2011)。《說閒話對嗎？—閒話的社會功能與工作後果》。台北：國科會個別型計畫。(2011.4.1 ~ 2012.3.31；NSC 100-2410-H-468 -003)。

E. Advising College Student MOST Research Project

1. 許舒婷 (2020)。《大學生使用社群媒體經驗與正負情緒之關聯》，109-2813-C-468-067-H。
2. 陳欣 (2019)。《競爭性、文化智商、自我效能與出國工作意圖之關聯》，108-2813-C-468-148-H。
3. 許映婕 (2018)。《影響新鮮人職場適應力之相關影響因素探討》，107-2813-C-468-051-H。
4. 黃子綾 (2017)。《在台留學生變動生涯態度與海外就業意圖之探討》，106-2813-C-468-086-H。
5. 林虹伶 (2017)。《台灣青年勞工就業準備度與正向就業之關聯研究》，106-2813-C-468-087-H。
6. 黃子綾 (2016)。《兩岸大學生出國工作前因與意圖研究》，105-2815-C-468-020-H。
7. 黃羽薇 (2014)。《臨床護理人員之工作職能分析》，103-2815-C-468-007-H。

F. Industry-Academia Cooperation Projects

1. 109.07-110.09「109學年度新南向學海築夢-緯凡金屬 (越南SHARP精創金屬)海外實習計劃」(教育部)(主持人：吳欣蓓；共同主持人：許昌賢)(計畫經費：210,000)；
2. 108.07-108.09「108學年度新南向學海築夢-緯凡金屬 (越南SHARP精創金屬)海外實習計劃」(教育部)(主持人：吳欣蓓；共同主持人：許昌賢)(計畫經費：108,250)；

G. Conference Papers

1. Wu, H. P. (2025). How self-initiated expatriates' self-concordance and goal orientation influence work consequences. The 85th Annual Meeting of the Academy of Management, Denmark, Copenhagen, 2025. 7.25-7.29.
2. 吳欣蓓、陸洛 (2022)。《The buffering effects of hospital healthcare support and supervisor support in the adaptive process of sickness presenteeism》。2022海峽兩岸財經與商學研討會-永續發展之商業與經濟創新模式，台北，台灣，2022/11/8。
3. 許舒婷、吳欣蓓、鄭麗珍 (2021)。《大學生社群平台使用經驗與網路成癮之關聯》。

- 第32屆國際資訊管理學術研討會(2021 ICIM)，台北，台灣，2021/8/28。
4. 吳欣蓓 (2021)。《台灣自發型外派者成就目標、外派職涯承諾與再派意願之關聯》，2021第21屆科際整合管理研討會，台北，東吳大學企管系，2021/6/3。
 5. Wu, H. P., Lu, L. & Wang, Y. M. (2020). *Job Demands, Sickness Presenteeism and Consequences among Taiwanese Nurses: The Moderating Effect of Helping Belief in Coping with Work Strains*. 2020 Management and Medical Sciences Interdisciplinary Conference, Taiwan, Taipei, 2020. 10.30-11.01.
 6. 吳欣蓓、陳欣 (2019)。《競爭性、文化智商、自我效能與出國工作意圖之關聯》。2019年勞動與就業關係學術研討會，嘉義，台灣，2019/10/28。
 7. 吳欣蓓、林虹伶、陳欣 (2018)。《台灣青年勞工就業準備度與正向就業之關連研究》。2018年勞動與就業關係學術研討會，台北，台灣，2018/10/26。
 8. 吳欣蓓、黃子綾、許映婕 (2018)。《兩岸大學生出國工作前因與意圖研究》。2018年勞動與就業關係學術研討會，台北，台灣，2018/10/26。
 9. 王彩鶴、朱家成、劉金蓉、吳欣蓓 (2017)。《工作地域限制性、工作自主性與去人性化程度之關聯—JDR模型檢驗—以台灣呼吸治療師為例》，第十一屆兩岸呼吸治療論壇暨國際危重症高峰論壇，中國：西安，2017/8/12。
 10. Wu, H. P. & Meng, Yuan (2018). Values congruence with whom can benefit teams? The moderating effects of team justice and affective commitment. 1st IEEE International Conference on Knowledge Innovation and Invention 2018 (IEEE ICKII 2018), Jeju Island, South Korea 2018.7.23~2018.7.27.
 11. Wu, H. P. & Chang, T. T. (2017). *The Persistence Model of Self-Initiated Expatriates*. 7th Annual International Conference on Human Resource Management & Professional Development in the Digital Age (HRM&PD 2017), Singapore city, Singapore. 2017.12.11 ~ 2017.12.12.
 12. Wu, H. P. (2017). *Social Functions of Informal Communication and job Consequences*. International Symposium on Business and Management, Kyoto, Japan. 2017.4.4 ~ 2017.4.6.
 13. 王彩鶴、朱家成、劉金蓉、吳欣蓓 (2016)。《工時負擔、醫師支持與工作滿意度之關聯—JDR模型檢驗—以台灣呼吸治療師為例》，第十屆兩岸呼吸治療論壇，中國：武漢，2016/9/20。
 14. Wu, H. P., Lu, L., Chi, C. T., & Tsai, C. H. (2016). *The relations among nurses career commitment, attendance incentives, presenteeism and job satisfaction*. The 31st International Congress of Psychology, Yokohama, Japan. 2016.7.24 ~ 2016.7.29.
 15. Wu, H. P., Chi, J. L., Chi, J. T. Wang, M. H., & Chang, T. T. (2016). *Expatriate career commitment and cross-cultural adjustment among self-initiated Taiwanese expatriates*. The 31st International Congress of Psychology, Yokohama, Japan. 2016.7.24 ~ 2016.7.29.
 16. Lai, Y. R., Chang, T. T., Wu, H. P., & Chen, C. C. (2016). *Work-family demands,*

- work-family resources, and work-family conflict: The moderating effects of gender role beliefs and a three-way interaction.* International Association for Cross-Cultural Psychology, 23rd International Congress, Nagoya, Japan. 2016.7.31 ~ 2016.8.3
17. Wu, H. P. & Lu, L. (2015). *Achievement goals, expatriate career commitment and re-expatriate willingness among self-initiated Taiwanese expatriates: the role of autonomous motivation in the moderated mediation model.* The 14th European Congress of Psychology (ECP), Milan, Italy. 2015/7/7-10.
 18. 吳欣蓓、劉育成、王翠萍、馬淑華（2014）。《家長式領導與部屬工作效能—主管與部屬交換關係之干擾效果》。2014兩岸產業經營管理暨會計資訊研討會，中山，中國廣東，2014/6/26。
 19. 吳欣蓓、蔡承歡、王彩鶴（2014）。《美容從業者之工作特性與離職傾向—工作情緒耗竭之中介作用》。2014兩岸產業經營管理暨會計資訊研討會，中山，中國廣東，2014/6/26。
 20. 張婷婷、吳欣蓓、賴彥如、黃怡琦（2014）。《工作家庭雙介面之要求與資源對職家衝突影響：以性別角色信念為調節變項》。2014兩岸產業經營管理暨會計資訊研討會，中山，中國廣東，2014/6/26。
 21. 吳欣蓓、張婷婷、張嘉麟（2014）。《軍事社會化、軍事認同與軍事服從之關聯—華人雙元自我觀的調節作用》。第十二屆國際人力資源發展研討會暨2014人力資源與勞工系所聯誼論壇，台北，台灣，2014/5/30。
 22. 張婷婷、吳欣蓓、胡淑珍、賴彥如（2014）。《個人傳統性與現代性對職家衝突干擾之研究》。第十二屆國際人力資源發展研討會暨2014人力資源與勞工系所聯誼論壇，台北，台灣，2014/5/30。
 23. Wu, H. P., Wu, Y. L., Wu, M. L. & Shen, M. H. (2014). *Working hours and work-family conflicts: the moderator role of work/family Salience.* 2014 International Conference on Business and Social Sciences (ICBASS), Tokyo, Japan. 2014/3/28-30.
 24. Wu, H. P., Chang, C. L., Chao, C. & Chen, R. S. (2013). *We are different: work salience and job performance among dual-career separated couples in Taiwan.* The 13th European Congress of Psychology (ECP), Stockholm, Sweden.
 25. Wu, H. P. & Lu, L. (2013). *Is it right to gossip? Positive function of gossip and work consequences.* The 13th European Congress of Psychology (ECP), Stockholm, Sweden.
 26. 吳欣蓓、張嘉麟、趙君、陳瑞昕（2013）。《Gossip and work consequences: the view of social identity theory》。2013經營管理暨會計資訊理論與實務研討會，台中，台灣。
 27. Wu, H. P., Weng, H. H., Chang, H. M., Jiang, Y. P., Peng, S. Y., Huang, Y. T., & Lee, T. Y. (2012). *Paternalistic Leadership and Follower Effects: The individual-and social-oriented Chinese bicultural self as moderators.* 2012 International Conference on Business and Information (BAI), Sapporo, Japan.
 28. 吳欣蓓、陸洛（2011）。《當我們「同」在一起：團隊中知識分享行為之心理歷程》。2011管理理論與實務研討會：全球經濟下的管理轉型，復旦大學管理學院，上海，

中國。

29. 吳欣蓓、陸洛（2011）。《當我們「同」在一起：從社會認定理論觀照團隊中的知識分享行為》。2011台灣管理學年會暨研討會：當西方理論遇上東方文化，國立清華大學科技管理研究所，台北，台灣。
30. 吳欣蓓、王百享（2011）。《特殊教育教師之工作壓力研究—以自我效能為調節變項》。2011 經營管理理論與實務研討會，亞洲大學，台中，台灣。
31. 吳欣蓓、陳家妙（2011）。《互動不公平、情緒勞務與工作滿意度之關聯-以主管支持為調節變項》。2011 餐旅管理暨產業發展國際學術研討會議程，輔仁大學，台北，台灣。
32. 吳欣蓓、柯金苗（2011）。《情緒智力與情緒勞務之關聯—大五人格與年齡的調節效果》。2011第五屆卓越管理國際學術研討會，修平技術學院，台中，台灣。
33. Wu, H. P., & Lu, L. (2011). *Are we a team? Understanding the psychological atmosphere of teams from an emotional point of view*. The 9th Biennial Conference of Asian Association of Social Psychology (AASP), Kunming, China.
34. Wu, H. P., & Lu, L. (2011). *The effects of work constraint and support on organizational citizenship behaviors: conscientiousness and proactive personality as moderators*. The 12th European Congress of Psychology (ECP), Istanbul, Turkey.
35. 吳欣蓓、陸洛（2010）。《員工國際觀、生涯觀與外派中國地區意願之關係—以家庭系統因素為調節變項》。2010中華商管科技學會年會暨學術研討會，國立屏東科技大學，屏東，台灣。(最佳論文獎)
36. Wu, H. P., & Lu, L. (2010). *From an emotional point of view to understand the knowledge sharing behavior*. 2010 International Conference on Business and Information (BAI), Kitakyushu, Japan.
37. 吳欣蓓、陸洛、顧家祈（2010）。《轉換型領導行為與部屬之工作壓力及主管滿意度的關聯—以人格特質為調節變項》。2010華人經濟圈企業競爭力與經營管理學術研討會，中華大學，新竹，台灣。
38. 吳欣蓓、陸洛（2010）。《團隊成員價值觀契合、情感性承諾、知識分享與團隊績效之關聯》。2010年「恢復職場精神提昇與促進員工心理健康與組織效能」理論與實務研討會，銘傳大學，桃園，台灣。
39. 吳欣蓓、陸洛、張維倫（2009）。《影響外派中國意願之個人、家庭及組織因素研究》。2009台灣心理學年會（TPC），台北，台灣。
40. 吳欣蓓、陸洛、巫姍如（2009）。《高科技產業員工職能與工作績效之關聯—某上市電腦系統公司為例》。第九屆台灣管理學年會（TAoM），台中，台灣。
41. Wu, H. P., & Lu, L. (2009). *Work stressors, Chinese coping strategies, and job performance in the Greater China*. The Fourth International KMO Conference, Taipei, Taiwan.
42. Lu, L., Kao, S. F., Wu, H. P., & Chang, T. T. (2007). *"I or we": Family socialization values in a national probability sample in Taiwan*. Family Values, Behaviors and

Attitudes: The 9th TSCS Symposium. Taipei, Taiwan.

43. Lu, L., Cary, C. L., Kao, S. F., Wu, H. P., Chang, T. T., & Chen, C. K. (2007). *Work Resources, Work/Family Conflict, and Their Consequences: A Chinese-British Cross-Cultural Comparison*. The 2007 Annual Conference of the TAOM, Taipei, Taiwan.
44. Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., & Wu, H. P. (2007). *Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan*. The Seventh Conference of Asian Association of Social Psychology (AASP). Sabah, Malaysia.