

南華大學企業管理系管理科學碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

高中教師之宗教信仰與逆境商數相關研究：宗教創辦高中與一
般高中之比較

A STUDY OF RELIGIOUS BELIEFS AND ADVERSITY QUOTIENT AMONG
HIGH SCHOOL TEACHERS: A COMPARISON BETWEEN RELIGIOUS
FOUNDED HIGH SCHOOLS AND GENERAL HIGH SCHOOLS

指導教授：釋知賢(沈昭吟) 博士

ADVISOR : VEN. ZHI-HSIEN(C.Y.SHEN) Ph.D.

研究生：葉欣哲

GRADUATE STUDENT : SIN-JHE YE

中 華 民 國 1 0 1 年 6 月

南 華 大 學

企業管理系管理科學碩士班

碩 士 學 位 論 文

高中教師之宗教信仰與逆境商數相關研究：宗教創辦高中與
一般高中之比較

研究生：葉欣哲

經考試合格特此證明

口試委員：釋心賢(沈昭吟)

何嘉惠

紀信光

指導教授：釋心賢(沈昭吟)

系主任：陳中獎

口試日期：中華民國 101 年 6 月 29 日

準碩士推薦函

本校企業管理系管理科學碩士班研究生葉欣哲君在本系修業二年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：葉欣哲君已修滿36學分，其中必修科目：數量方法、市場分析、統計分析、決策專題、經營專題等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：葉欣哲君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：高中教師之宗教信仰與逆境商數相關研究：宗教創辦高中與一般高中之比較

(2)學術期刊：高中教師之宗教信仰與逆境商數相關研究：非營利組織創辦高中與一般高中之比較，非營利組織管理學刊，第13期

本人認為葉欣哲君已完成南華大學企業管理系管理科學碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：高中教師之宗教信仰與逆境商數相關研究：宗教創辦高中與一般高中之比較，以參加碩士論文口試。

指導教授：程知賢 簽章

中華民國101年 7 月 26 日

誌謝

時光匆匆，轉眼間，兩年的碩士生涯隨著口考的結束已經逐漸邁入尾聲。兩年的碩士生涯中，有歡笑也有淚水，有辛酸也有感動，這些經驗除了讓我碩士生涯多姿多彩，更讓滿載而歸，找到理論與實務間的平衡點。能夠順利完成碩士學位，要感謝的人有很多，首先要感謝我的指導教授釋知賢(沈昭吟)博士以及企管系紀老師、莊老師、黃老師平時的諄諄教誨，每當論文遇到瓶頸時，都能撥空與我討論找出最適當的處理方式。另外也要感謝口試委員何嘉惠博士與紀信光博士在口試時給予的寶貴建議與修改方針，讓我所完的論文能夠更趨於完整與完善。

兩年研究室的生活，酸甜苦辣銘記在心，接下來要感謝研究室一同打拼的夥伴武怡臻、小泱泱、大川、Mali Fang、文豪、飛向宇宙、苦加丁、歐姐姐、若喬，在你們身上我學到很多，除了做研究的態度之外，更體悟了許多做人處事的道理，也很感謝你們的意氣相挺，陪我在研究室渡過許多個艱辛的夜晚，還記得熬夜趕報告、趕活動的點滴嗎?那段日子總是令人懷念。還有要感謝阿謙、書偉、阿飄、蕭煌奇等學弟妹，總是很能陪著我們嬉笑怒罵，舒緩在研究室中的緊張氛圍。特別感謝系辦的施大美女，總是欺負我這認真上班的工讀生，總是為我大開方便之門，大恩不再言謝。

最後，我要感謝在總是身後支持我的雙親與 Summer 和小老弟，每當我在學術上或是生活上遇到了困難，他(她)們總是能替我分勞解憂，給我鼓勵，讓我平靜的度過挫折。因此，敬祝大家平安、幸福、健康又快樂。最後，謹以此文獻給我摯愛的你(妳)們。

葉欣哲 謹致於

南華大學企業管理系管理科學碩士班

民國 101 年 7 月

南華大學企業管理系管理科學碩士班

100 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：高中教師之宗教信仰與逆境商數相關研究：宗教創辦高中與一般高中之比較

研究生：葉欣哲

指導教授：釋知賢(沈昭吟) 博士

論文摘要內容：

在這快速變遷的環境中，社會整體結構與大環境的改變甚巨，教師壓力議題近年來備受關注，無論是教育改革、少子化、家長態度的變遷等重重壓力之下，教師面對逆境的能力與抗壓性逐漸受到重視。宗教信仰常成為人精神生活重要的一部份，亦是安定人心，使人心幸福的重要因素。宗教常在社會扮演利益眾生，教化人心的功能。本研究欲瞭解宗教創辦高中與一般高中教師間是否存在顯著差異，旨在探討高中教師之宗教信仰、逆境商數、工作壓力、工作滿足間影響效果，並針對樣本特性分析比較，希冀提供學校管理單位育才方向，提升教師回應逆境能力之法。本研究針對台灣南部地區高中教師為研究對象，共計發出 700 份問卷，扣除填答不完整、填答一致性與無效問卷，有效回收 484 份回收率為 69.1%。利用結構方程模式進行分析。

本研究驗證結果顯示理論模型可獲得支持，進而分析整體高中教師各構念間的影響關係，其結果於本研究內文中呈現。然而宗教創辦高中教師與一般高中教師間確實存在著顯著差異，宗教創辦高中教師們對於壓力與滿足的感受絕大部分是透過宗教信仰來達成顯著差異，對於壓力

感受與滿足感受，宗教創辦高中的教師們是透過非自身的能力給予回應，而一般學校高中教師則與宗教創辦學校的教師有著相反的特性，在於宗教信仰方面並沒有顯著的影響他們對於壓力與滿足的感受與反應，一般學校高中教師壓力與滿足的感受來自於本身能力，並不會由外在因素而有所改變。

關鍵詞：宗教信仰、逆境商數、工作壓力、工作滿足

**Title of Thesis: A Study of Religious Beliefs and Adversity Quotient
among High School Teachers: A Comparison Between
Religious Founded High Schools and General High
Schools.**

Department : Master Program in Management Sciences, Department of
Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2012 Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : SIN-JHE YE Advisor : VEN. ZHI-HSIEN Ph.D.
(C.Y.SHEN)

Abstract

In this rapidly changing environment, the overall social structure and environment are facing a tremendous change, the issues of teacher stress is highly concerned during recent years, whether it is under the pressures of educational reform, the low birth rate and the change of attitude form parents, the ability for teachers to face adversity and resistance to stress is gradually taken seriously. While religion is the most important part in spiritual life for human beings, and an important factor to reassure and make people happy, and many religious schools' are founded by religious groups. This study is to understand whether there is different between teachers in the religious founded high schools and general high schools' teachers, to discuss the interrelationship between religion, adversity quotient, work stress, job satisfaction among high school teachers. This study hopes to provide schools a direction of training teachers and to improve the teacher's ability to answer to adversity. This study takes high schools' teachers in southern Taiwan as research objects in order to distribute 700 questionnaires, deducted those

invalid questionnaires, 484 of which are retrieved and the valid ratio is 69.1%. SEM is used for the analysis.

The result of the research verifies that the theoretical model has its support and further analysis of the influences and interactions between each aspect is shown in this study. The feeling of stress and satisfaction among teachers varies via religious believes. Religious foundrd high schools' teachers answered the feeling of stress and satisfaction with non-self-ability while general schools' teachers are totally opposite. Religious belief do not affect general school teacher's response to the feeling of stress and satisfaction; they answer it with their self-ability which will not be changed by external factors.

Keywords: Religious Belief, Adversity Quotient(AQ), Job Stress, Job Satisfaction

目錄

中文摘要	i
英文摘要	iii
目錄	v
表目錄	viii
圖目錄	ix
第一章 緒論	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究動機與目的	3
1.3 研究流程	5
第二章 文獻探討	7
2.1 宗教信仰	7
2.1.1 宗教信仰之定義	8
2.1.2 宗教信仰之相關要素	9
2.1.3 宗教信仰之相關研究	10
2.2 逆境商數	12
2.2.1 逆境商數理論基礎	14
2.2.2 AQ 的構成要素	17
2.2.3 逆境商數分數意涵	22
2.3 工作壓力	23
2.3.1 壓力定義	24

2.3.2 壓力的影響.....	27
2.3.3 工作壓力定義.....	28
2.3.4 教師工作壓力.....	30
2.4.5 教師工作壓力之相關研究	31
2.4 工作滿足.....	34
2.4.1 工作滿足定義.....	35
2.4.2 工作滿足之相關理論	36
2.4.3 工作滿足之衡量	38
2.5 各變數間關係之探討.....	42
2.5.1 宗教信仰與逆境商數之關係	42
2.5.2 宗教信仰與工作滿足之關係	43
2.5.3 宗教信仰與工作壓力之關係	43
2.5.4 逆境商數與工作壓力之關係	44
2.5.5 逆境商數與工作滿足之關係	45
2.5.6 工作壓力與工作滿足之關係	46
2.5.7 宗教信仰、逆境商數、工作壓力與工作滿足之關係	46
第三章 研究方法	49
3.1 研究架構.....	49
3.2 問卷題項設計發展.....	50
3.2.1 問卷研擬過程.....	50
3.2.2 各構面操作型定義與題項內容	50

3.3 分析方法.....	52
3.4 研究假設.....	53
第四章 分析結果	54
4.1 樣本結構描述.....	54
4.2 模式內在結構模式分析.....	55
4.3 結構模型分析.....	57
4.3.1 模型適配度標準	57
4.3.2 假設驗證.....	60
4.3.3 中介效果討論.....	63
第五章 結論與建議	67
5.1 整體研究結果.....	67
5.2 研究討論	68
5.3 宗教創辦高中與一般高中教師之結果比較	72
5.4 管理意涵與研究貢獻.....	74
5.5 研究限制	75
5.6 未來建議.....	76
參考文獻	77
一、中文部份	77
二、英文部份.....	87
附錄一、論文問卷	103
個人簡歷	111

表目錄

表 2.1 逆境商數的構成 CO ₂ RE 要素.....	17
表 2.2 工作壓力的定義.....	30
表 2.3 Maslow 需求理論.....	37
表 3.1 各構面操作型定義.....	51
表 4.1 敘述性統計表.....	55
表 4.2 模式內在結構模式.....	56
表 4.3 整體適配度模式檢定結果.....	57
表 4.4 宗教創辦高中樣本組成.....	58
表 4.5 宗教創辦高中整體適配度模式.....	58
表 4.6 一般高中整體適配度模式檢定結果.....	59
表 4.7 為整體結構化模式路徑係數彙整表.....	61
表 4.8 為宗教創辦高中修正結構化模式路徑係數彙整表.....	62
表 4.9 為一般高中修正結構化模式路徑係數彙整表.....	63
表 4.10 整體中介效果.....	64
表 4.11 宗教創辦高中之中介效果.....	65
表 4.12 一般高中之中介效果.....	66
表 5.1 整體研究假說與實證分析結果.....	68
表 5.2 宗教創辦高中與一般高中教師之結果比較.....	72

圖目錄

圖 1.1 本研究之流程圖	6
圖 2.1 逆境商數之理論三大基石	16
圖 2.2 正常逆境商數分佈圖	23
圖 2.3 Kyriacou and Sutcliffe(1978)教師工作壓力模式	33
圖 3.1 研究架構圖	49
圖 4.1 本研究路徑係數模型	60

第一章 緒論

本章節內容主要介紹研究背景與動機、研究目的與流程等三部分，透過這三部分說明本研究的構思起源與流程。

1.1 研究背景

全球近年來吹起一股少子化的旋風，全球生育率的下降已成了不爭的事實，根據教育部主計處統計資料分析，2007 年台灣出生的人口數僅 20,4414 人，生育率僅 8.92%，以創當年新低，至今主計處統計 2010 年台灣新生兒出生人口數僅僅只有 16,6886 人，生育率僅 7.21%，再創出生率新低紀錄，可見國人的生育意願不斷的持續降低，此情況導致我國總人口成長率由 10 年前的 8.34% 持續萎縮到今年 1.83% 的總人口成長率，此情形若無適當辦法加以改善之下，在不久之後我國總人口成長率將於未來數年間由正轉負(行政院經濟建設委員會，民 99)，由於不婚化、晚婚化的情形日趨嚴重，台灣未來的人口結構將有了改變，故老人化、少子化的情形將成為我國未來社會不可避免之趨勢，進而影響未來總人口之成長及人口結構之變遷。

面對少子化的衝擊，從幼等教育向上直到中高等教育無一不受影響，但受到九年國民教育的保障下，國小、國中對於高中相形之下壓力必然少了不少，而高中教育卻是首當其衝，在少子化的巨浪沖襲之下，學校的經營，不管是招生還是教師去留都使得高中職場產生動盪，學校的經營最主要的因素是學生的人數，當學生人數不斷減少時，私立學校會比公立學校更加得難以生存，公立學校在少子化的海嘯中求的是學生的質量，藉以保持傳統公立學校的名聲與質量，私立學校面對少子化的

衝擊求的是學生的數量，藉由學生的數量保持正常的財務狀況方得以生存，倘若學生數量一直下滑，勢必使得學校在經營上面臨困難，爾後產生種種不利私校的狀況，最終導致學校難掩虧損而關門大吉，長期以來，公私立學校的學雜費差距過大，教育資源分配不均，導致學生人數長期處於下滑的狀態，而其中生為招生主力的私校高中教師，面對課程與招生和家長多重方的壓力之下，常上演情緒失控的場面。

過去學者曾研究指出教師工作壓力來源眾多，舉凡教師的班級經營與管理、教師與家長的關係、教師與社區的關係等皆是其壓力來源，教師的自我調適議題已逐漸的浮上檯面(Chaplain,2001;Holifield,1981)。

自民國八十三年教育改革至今已有十餘年之久，教育政策從師資多元的綜合高中成立與高中學年學分制的實施，對於學校體制與校園教師和行政人員的改變與衝擊巨大，學校因應教育政策的需求下必須做出些許改變與調整，使其可更符合政府與社會的期待，使得原先單純的環境須面臨許多不確定感與改變，而實施教改政策對於老師最大的衝擊與改變則是教師們對於政策的不定與教學課程的變化，由原先單一教授國立編譯館的課本到一綱多本的教學方式，使得原先單純的內容變得更加多元與複雜化，教師必須花比以往更多的時間去備課與準備授課教材(教育部民國 83 至 100 年度施政方針及計畫，1994-2010)。

在邁入廿一世紀，教師除了扮演傳道、授業、解惑者的角色外，還得面對一連串的教改措施，並得配合社會期許、家長要求及社區辦理的各項活動(楊麗香，民93)，學校是教導學生符合社會期望之場所，民眾心中對於高中教師是有所期待的，教師的工作並非只是一個單純的職業，而是須有責任與良知，教師除了專注學生課程上的學習安排，更須考量其未來的發展，在學生升學率掛帥下，教師往往要符合學校、學生、家長

三方的期待，因應社會需求，教師在學校、學生和家長間的關係中扮演其重要角色，教師工作內容以增加學生的競爭力為己任，而近年來教師所面臨的問題，已不是單純的教學工作內容，其所面臨的壓力情境更是與一般職業所不同的。對於高中教師而言長期處於工作壓力的情境下，不僅影響個人身體健康，在工作職場來說，對教學品質、學生升學率，皆有所影響，若經年累月的久處壓力狀態之中而無適當管理病症而影響道與以紓發，勢必在生理、心理方面均產生不良的影響，嚴重者甚至導致心教學品質，甚至引發社會問題。Stoltz (1997)研究提出「逆境商數」(Adversity Quotient;AQ)是測量人們如何回應逆境的標準，換言之逆境商數高的人可以有效的調節壓力並以正向的態度回應逆境。對於教育而言，高AQ(Adversity Quotient)的教師是可以有效控制情緒，以正向的態度尋求情緒的舒發，Bandura(1996)更指出積極正向的情緒能表示一個人的自信與預測未來的成功。

因此本研究以逆境商數為出發探查高中教師工作壓力與工作滿足和人格特質間之關係。

1.2 研究動機與目的

Sarros(1988)研究指出，在許多助人的專業性職業之中，其職業很少能免於壓力情境，而在教育工作環境中則更加的日益嚴重，Epstein(1988)曾提出，壓力本身即無優劣之分別，是依照個人對壓力的知覺與反應，通常具也正面性的壓力，會增加自己日後解決問題的能力，負面性的壓力則會引發生理變化，在面對社會快速變遷之下，每個人都會經歷壓力，通常適當的壓力可以激發人的潛能，提升挑戰力與成就感，但是太大的壓力則可引發生理疾病與心力交瘁的困境，現今的高中教師普遍都存在

這樣的問題，由社會新聞時常出現老師失控事件與校園霸凌事件中可看出端倪，教師壓力成因、休閒舒壓的議題在現行研究中占有極重要的分量，但現行對於教師工作壓力的總研究中，較少有為教師抗壓能力做一個量表性的分析，只都為教師對於工作壓力的感受為研究主軸，因此本研究特為此因，使用 Stoltz(1997)所發表的 AQ 量表為本研究教師抗壓的評量依據，再者 Borg and Riding(1991)曾研究指出工作壓力的大小與工作滿足的情形具有密不可分的關係，壓力可影響教師對工作的滿意度，本研究企圖探討高中教師的 AQ 與工作滿足之關係，藉由高中教師的逆境商數,以了解其 AQ 之高低差異，與對逆境的回應能力的強弱，在充滿逆境的工作壓力之下，是否仍能保有其堅定信念，相信自己可以克服困難，進而提供可增進提高逆境回應能力的方法進行訓練。然而，工作滿足是組織積極管理的目標，Robbins(1994)工作滿足與員工之生產力之間有直接關係，只要提高工作滿足度就能提升其工作績效，就教育而言，若能有效的提升教師的工作滿足程度，教師也會較願意付出更多的心力去更新教學內容且教學成效也較佳(郭振生，民 92；陳月滿，民 95)。

本研究將針對教師逆境商數與其宗教信仰、工作壓力和工作滿足做深入的探討，並瞭解其構面間之相互影響性，以及信仰程度對壓力回應的差異性。

基於上述的研究背景與研究動機，本研究其研究目的歸納如下：

- 1.針對高中教師宗教信仰、逆境商數、工作壓力與工作滿足進行關連性探討。
- 2.探討高中教師之宗教信仰與逆境商數是否具有影響。
- 3.探討高中教師之逆境商數對工作滿足之關係，與其工作壓力是否具有中介效果。
- 4.宗教創辦高中教師與一般學校高中教師逆境商數及工作壓力之比較探討。
- 5.試圖提出提升高中教師逆境回應能力之建議。

1.3 研究流程

首先確定本文研究動機、研究目的及研究方法與研究的可行性後，進行國內外相關文獻之蒐集，以宗教信仰、逆境商數、工作壓力、工作滿足問卷探討等文獻為本研究之探討方向。根據研究動機、目的及文獻探討建構出研究架構及研究方法。依據研究架構及方法設計問卷並進行問卷調查，回收問卷、進行資料分析，並將分析結果歸納整理。根據統計分析結果，最後針對結果做出結論與研究建議，本研究之研究流程如圖 1-1 所示。

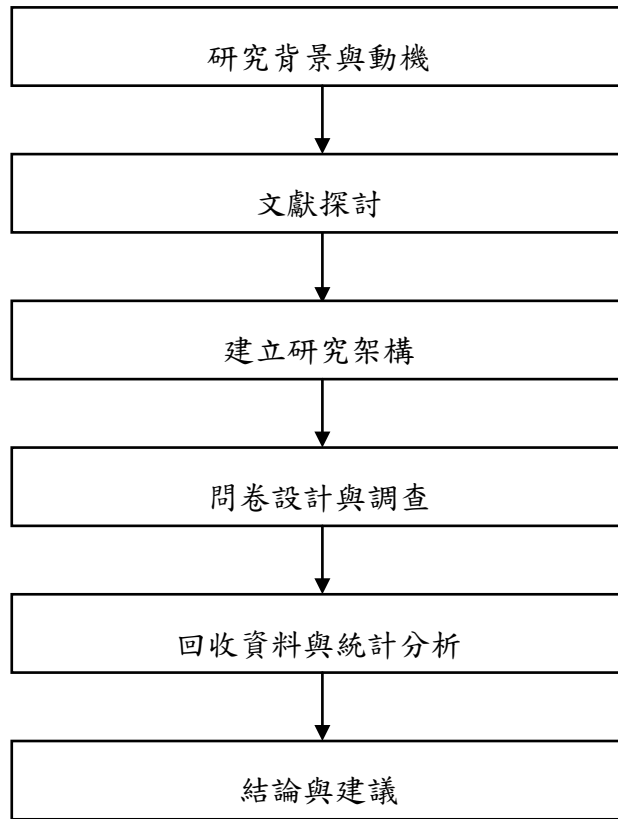


圖 1 1 本研究之流程圖

資料來源：本研究整理

第二章 文獻探討

根據上述所提出之研究動機與目的，本研究探討過去學者對宗教信仰、逆境商數、工作壓力、以及工作滿足的相關研究與文獻，並加以彙整，以充實研究之理論架構。

2.1 宗教信仰

宗教論題逐漸受到助人專業重視，此一新發展的原動力是來自於人們在心靈上感到迫切的需要而造成的，靈性是宗教所特別關切的，心靈是人類經驗中的一個基本狀況，考慮人們心靈上的需要可使人性完整的尊嚴與潛能受到認知與尊重(引自蔡佩真 民96)，「宗教信仰」指的是一個人於某類宗教，歷經其一定的宗教儀式，再而參與該宗教之活動及對該宗教所抱持之態度；包含宗教類別、宗教活動以及宗教態度三個層面。

1. 宗教類別：係指不同宗教的類別，如天主教、基督教、佛教、道教、一貫道、民間信仰...等等。
2. 宗教活動：係指個體參與宗教活動的多寡；如禮拜、禮佛、祭拜、隨喜、朝聖、法會、浴佛...等等，於不同信仰間經其長年不同發展所衍生出其特殊之活動。
3. 宗教態度：指的是個體對其所信仰之宗教所擁有之相關經驗、體悟和感受；「宗教態度」有三個因素，分別為宗教體悟、宗教教化及宗教經驗，茲界定其概念性定義如下：「宗教體悟」係指個體對宗教的體會與瞭解程度。「宗教教化」係指個體受到宗教教義影響其行為的程度。而「宗教經驗」係指個體在接觸宗教過程中，對其生活上所發生之有形、無形作用的經驗。

2.1.1 宗教信仰之定義

根據 1988 年 Encyclopedia Britannica Book of the Year 的調查，全世界信仰宗教的人佔了世界總人口的 80%(李安德，民 81)。國內的研究亦指出，目前台灣地區的居民高達 91%都自我認定具有宗教信仰(李亦園，民 88；瞿海源，民 86)，綜觀全球有多少大小不一的宗教存在就有其多少種的宗教定義準則所在，而中西方對宗教的定義也大不相同。國內外有很多學者以「宗教為一個複雜而多次元的現象」這樣的觀點來解析宗教，並以因素分析法來進行其研究。英國學者 Muller 於 1989 研究中認為，宗教是一種對神靈的信仰，具有三層面之意義，即信仰的對象、信仰的力量與信仰的表現(陳觀勝、李培萊譯，民 93)。瞿海源(民 63)曾就宗教心理學的觀點提出其看法，認為必須先澄清宗教究竟是否為單一的變項，如果是的話，那麼下定義就容易多了。然而他認為宗教並非單一變項，「宗教像大眾傳播，像小群體等現象一樣，有時被認為是單一的變項，通常只指稱一個研究領域而已」然而宗教的產生是基於人的需要，人只要有了生死的問題，便離不開宗教，因為宗教會領導生命的大方向，能與生命之過去、現在、未來相連結。Glock(1962)指出宗教並不是一個單一的變項，而是有五個獨立變項存在，他根據因素分析法發現宗教有五個相互獨立的次元。這五個次元分別是：宗教信念(Religious beliefs)也就是意識型態的次元；宗教實踐(Religious practice)亦即是儀式的次元；宗教感受(Religious feeling)，即經驗的次元；宗教知識(Religious knowledge)，也就是心知的次元；宗教效果(Religious effects)，亦即結果的次元。(引自瞿海源，民 63)所謂獨立之意是說明變項與變項之間並不是簡單的直線相關，意即宗教信念強的人，其儀式行為未必較多；而宗教知識多的人在宗教感受上也未必較強。薛保綸(民 84)認為宗教信仰常是人精神生活最

重要的一部份，也是安定人心，使人心幸福的重要因素；另外學者，William James 在 2003 年所著的《宗教經驗之種種》中，他認為宗教有著多元而歧異的定義，並沒有單一的法則或本質，可說是一個集合的稱名，並就宗教的領域分為制度的宗教和個人的宗教，對制度性宗教而言，崇拜與犧牲、界定神之屬性的步驟、神學、儀式與教會組織等是其構成要素(蔡宜佳、劉信宏譯，民 94)。也有學者認為宗教是人的終極關懷，宗教說明了生命的原因和意義，是人們為了脫離不穩定、不安全、不完美的環境，而達到自我平衡與精神安慰所形成的一種行為模式(蔡佩真，民 96)。馬克思主義認為：宗教是支配人們日常生活的外部力量在人們頭腦中的幻想的反映。宗教本質上是一種「顛倒的世界觀」，是由對神靈的信仰和崇拜來支配人們命運的一種意識形式。從其產生根源看，宗教是自然壓迫和社會壓迫的產物。

每個宗教信仰無論是信仰上帝、阿拉、佛陀、乃至民間的信仰也好，其實都是信者自己心中描繪出來的對象，其意義是相同的。人類的生活除了物質所需外，還需心靈、藝術、信仰等精神糧食，有了信仰，人生才有目標，心中才有主(星雲，民 95)。

2.1.2 宗教信仰之相關要素

Glock(1962)研究指出，宗教不是一個單一變項，它是由五項要素所組成，即為：1. 宗教信念(意識形態)；2. 宗教侍奉(儀式)；3. 宗教感受(個人經驗)；4. 宗教知識(心知)；5. 宗教效果(結果)。然而 Hill and Hood 在 1999 年回顧 120 種宗教性的心理測量量表，歸納 17 種類型：1. 宗教信仰與實踐；2. 宗教態度；3. 宗教組織；4. 宗教承諾；5. 宗教經驗；6. 宗教發展；7. 宗教與道德價值或個人特質；8. 多面向的虔誠度；9. 宗教因應與問題解決；10. 靈性與神祕感；11. 神的概念；12. 宗教的基本教義；13. 死亡或來生觀 14.

神的實踐或宗教歸因；15.寬恕；16.宗教制度性；17.宗教相關建構等。

蔡佩真(民96)研究指出，弗洛伊德認為宗教是依人們的願望而投射的；社會學者則認為宗教是信念、符號、價值和行動的制度化所形成的一種有價值取向的結合體，它可幫助信仰此結合體的人們解決最終意義的問題；神學家Paul Tillich(1950)則認為宗教是人的終極關懷，宗教說明了生命的原因和意義，巨視的觀點來看宗教時，宗教是一個社會現象，是由許多人所共享而非僅是個人的行為，宗教的功能如下：1. 提供精神的支持和安撫；2. 提供社會控制；3. 提供認同；4. 預言功能；5. 尊崇生命事件。

鄭書青(民89)研究宗教信仰防治青少年偏差行為上，從社會控制理論、社會緊張理論與社會學習理論觀點，提出宗教信仰要素為：1.宗教態度；2.宗教活動；3.宗教抱負；4.宗教理想；5.宗教舒緩功能；6.宗教學習功能等六個變項來了解青少年宗教信仰的情況。

本研究根據研究目的與情境僅針對「宗教態度」與「宗教功能」兩個層面來作為本研究宗教信仰所要探討的內涵。

2.1.3 宗教信仰之相關研究

瞿海源(民91)在《臺灣新興宗教信徒之態度與行為特徵》研究中指出，近幾年台灣社會的宗教發展非常迅速，不但各種新興教派不斷出現與擴張，傳統佛教也有快速的成長。這種現象不管是稱之為宗教熱潮或是社會亂相，或是真實的填補了現代人心靈的空虛也好，宗教發展迅速的擴展、信教人口持續的增加、越來越多人從宗教上尋求心靈的寄託，是台灣社會不爭的事實，然而瞿海源(民86)研究中也曾指出，大部份民眾對於宗教的社會功能具有較正面的評價。而國外學者 Mikhail(1998)在蘇俄以年齡在17歲至26歲的1974位年青人為樣本，發現只有少數人對宗

教信仰持否定的態度；國內一些與宗教議題相關的學位論文研究顯示，具有宗教信仰的教師，在教學信念、教育方法、教學情緒、生涯規劃方面等方面，都有可能受到宗教信念的影響而改變，Seybold and Hill (2001)回顧有關宗教的文獻發現，有為數眾多的文獻指出宗教與生理、心理健康具有正向的關係。宗教對於心理健康有所助益的一些機制如社會工作網、健康的生活型態、因應策略、正向情緒與壓力評估，Koenig and Cullough.(2001)，也都發現宗教具有減低壓力，並促進心理健康的功能。Mickley(1998);Pargament(1998)和Tix(1998)的研究都發現，正向的宗教因應，可以增進生活的滿意度、降低情緒痛苦。他們的研究也發現，一般人使用正向的宗教因應多於負向的因應，其帶來的心理健康，在社會支持、認知重建、覺察控制的益處高過於其他的任何因應的方式。

當人們遇到挫折、飢荒、疾病、動亂或種種天然災害，無論是什麼的挫折、失敗，人們通常都會飽受折磨、身心俱疲，許多宗教信仰都發揮相當重要的救援角色。絕大多數人會尋求信仰寄託，亦希望能藉由信仰的力量脫離困境，獲得救贖。著名心理學家Pruyser(1968)表示，宗教就好比是個救難員，當有人喊救命時，它就會挺身相助。而維繫人類生存的力量之一，就是「盼望」，人們盼望藉助信仰的力量能夠超越生命的有限性，克服生存環境中所帶來的挑戰。透過信仰，即使身體的傷痛與生活的挫敗仍在，人們往往變得可以理解生命中的挫敗，甚至認為這樣的遭遇是上天給予他們的考驗與磨練，因為這樣的信念就能激起逆境向上的力量。Michael(2004)發現宗教信仰與社會信賴之間有所關聯，經常參與宗教活動的人，比一般無宗教信仰者具有較高的社會信賴，透過宗教活動，促進了人際間的交往，凝聚團體內的力量。

當我們的社會充斥著各種災難和危機，而人類的科技理性不但無法

有效解決、甚至可能更加沉淪的時候，此時人們失去信心，缺乏能力，往往會去找神，從宗教尋求精神支持和安慰。Susan 學者於 2004 年研究中指出，聖經建議人們把信念交給上帝，就可以減少煩惱與憂慮；雖然宗教無法提供具體實質的保護，但是對於精神的支持，卻有正向的結果。或許人們並無宗教信仰，但在面臨災難和危機時，還是會求助於宗教。許多心靈受到創傷的人，往往在進行了宗教儀式，得到神父、牧師的協談輔導或是出家師父的開示之後，果然重新得到了生存的勇氣(陳耀成譯，民 93)。林萬億(民 91)從九二一震災獲得啟示，發現宗教信仰在社會工作人員扮演殯葬處理、悲傷輔導、災民安置、傷亡撫育、就業輔導、家庭重建、就學輔導、社區重建、心理輔導、社會照顧等角色，都給予正面肯定。在心靈上，我們能清楚的瞭解自己和生活週遭的環境，而選擇適合自己的生命方向，然而，我們會面臨考驗與痛苦的經驗，每一個生命都會經過痛苦，這些的痛苦可能會導致我們毀滅，這對解放神學來說，是非常重要的現象，因為可以讓我們學會，如何從痛苦深淵解放出來，邁向人生命的圓滿(武金正，民 98)。

2.2 逆境商數

由於現今生活與工作的腳步加快，社會快速變遷，在凡事要求迅速的年代，生活中面對的多方壓力的機會漸增，生活中的壓力不計其數，在這樣的負面環境中，面對逆境的能力與抗壓性逐漸受到重視(沈昭吟、鄭寶菱，民 99)。施惠琪(民 90)研究中指出，人生無法避免遭遇逆境、工作不順心、大環境的不順利、各種生活中的突發事件不斷的干擾著我們，在我們尚未準備好的時候蒞臨。所謂的逆境商數指的就是在於測量人們回應逆境時所參考的指標，同時也能夠預測到個體是否具備有面對以及

超越逆境的能力，藉此來決定個人在生活或者工作等其他方面的成功與失敗，也就是當人們在遭受困境考驗的時候，能否堅持克服困難、發揮潛能的關鍵重要因素(Stoltz, 2000)。Homes and Rahe 在 1967 年曾研究提出，十四項生活事件易造成人們逆境衝擊，DeFrain and Olson 於 1999 年也提出這些生活事件包括個人的、家庭的、財務的、工作方面，都可能形成我們生活中的逆境事件，心理學者 Cacioppo(1986)發現：腦部再遭遇壓力、挫折等的負面事件時的反應會較正面事件來的更強烈。回應逆境的能力，逆境影響的持續時間長短的能力，是現今人們必須學習的必備技能

逆境商數(Adversity Quotient, AQ)的理論基礎是由美國心理學博士 Stoltz(1997)提出，他是以數十個頂尖學者所做的研究和全球五百餘個調查結果為基礎的成果，依據心理學中的認知心理學、精神神經免疫學和神經生理學三種科學為基礎，歷經十九年研究和十年的應用，所提出的 AQ(Adversity Quotient)逆境商數，並印證學習生涯與學習滿意程度，大部分取決於 AQ，所謂逆境商數是測量人們回應逆境的標準，以及人們面對逆境與超越逆境的能力，並預測人們面對逆境是否會突破以往、重新出發或是逆來順受，且能決定人們工作與生活的成敗與否，也就是面對逆境時能否依然適應，或者被淘汰的重要因素(Stoltz, 1997)。陳書梅(民 97)也表示，適度的情緒壓力，可以對個人的工作效率有所助益，但過度的負面情緒會容易導致身體免疫力下降及產生心理疾病。AQ 能預測自己面對困境和超越困境的能力，克服困境，才會禁不起考驗，發揮潛能超越期待，誰無法達到目標，誰會半途而廢，誰又能堅持到底；換言之，AQ 是測量人們遭遇挫折橫逆時回應的能力與態度，也就是抗壓力指數，並以量化的方法來呈現。

2.2.1 逆境商數理論基礎

逆境商數理論有三大基石如圖 2.1，分別是認知心理學、神經生理學以及精神神經免疫學說明如下：

(1) 認知心理學

認知心理學是一門研究認知及行為背後之心智處理的心裡科學，包括思維、決定、推理和動機與情感的程度。人們對於挫折有不同的認知與面對的方式，認為挫折是因自己而起、不是自己能控制、範圍擴大到自己的生活並且時間持久，這樣的人往往會受到逆境的不順遂所折磨；反之，認為挫折是來自一時不順遂，絕得能夠控制並且影響有限、只是原於外在原因，這樣的人能夠在挫折中站起來，繼續向前(Stoltz, 1997)。

社會心理學家 Rotter(1966)提出以下想法：若依個人擁有內在控制力量(internal control)者，較能夠掌控自己的成敗，認為成功是自己的努力，較少沮喪憂鬱，他們在面對逆境也能主動採取行動，另外，將成敗歸諸於外在力量，即為外控制者(external control)，他們往往較容易被動地接受成敗，將成敗歸諸於運氣、機會等等外在因素。

不同的人對於事情發生的好壞程度，有其一套習慣的解釋方式，有人採取樂觀態度，有人則是悲觀相對，這正是 Abrasmsen et al.(1978)所提出的「解釋型態(explanatory style)」理論。

社會心理學家 Rotter(1966)提出以下想法：若依個人擁有內在控制力量(internal control)者，較能夠掌控自己的成敗，認為成功是自己的努力，較少沮喪憂鬱，他們在面對逆境也能主動採取行動，另外，將成敗歸諸於外在力量，及是外控制者(external control)，他們往往較容易被動地接受成敗，將成敗歸諸於運氣、機會等等外在因素。研究自我效能(generalized self efficacy)的知名學者 Bandura(1986)認為，具有高度自我效

能的人相信自己能有效處理所面臨的事情與處境。他們對自己的能力充滿信心，將困難視為挑戰並勇敢於接受試驗，由於他們處事態度堅忍不拔，因此會有高水準的表現。這樣的概念，亦是 Stoltz(1997)逆境商數理論的一部份，他根據這些理論因而下結論，成功與否取決於對人生的控制感。

(2)精神神經免疫學

這部份以 Stoltz(1997)神經免疫學的研究發現作為 AQ 理論之基礎。精神神經免疫學證實思想、感覺、情緒與身體的健康直接關聯。Stoltz(1997)的「Adversity quotient:Turning Obstacles into Opportunities」一書內提到一位 Locke 醫師針對一群哈佛大學學生做壓力實驗，研究對逆境的反應與免疫力。他發現無法應付壓力(逆境的一種)者，在壓力之下高度沮喪焦慮的人，防護身體的細胞較少，在研究證實了思想模式在身心健康的重要性，人在回應逆境的態度會影響免疫功能與效力。

(3)神經生理學

Stoltz(1997)在其著作「Adversity Quotient：Turning Obstacles into Opportunities」引用加州大學聖地牙哥分校醫學中心的醫生 Larry Squire 的說法：在重複同一個思想或行為時，腦部的神經元的連結就會增加，因此形成更多傳送和接受的細胞，在開始與重複思想或行為時，大腦皮質也會隨之變化。

此理論可以解釋大腦如何形成一個「習慣」、「思想」、「行為」。這種大腦自我神經建立新連結的能力，稱為大腦的可塑性(Brain Plasticity)。因此，在 AQ 的提升上，可以透過學習的方式，去強化 AQ 的分數，透過正確的回應逆境方式，在良好的習慣養成，來提升自我的 AQ 分數。

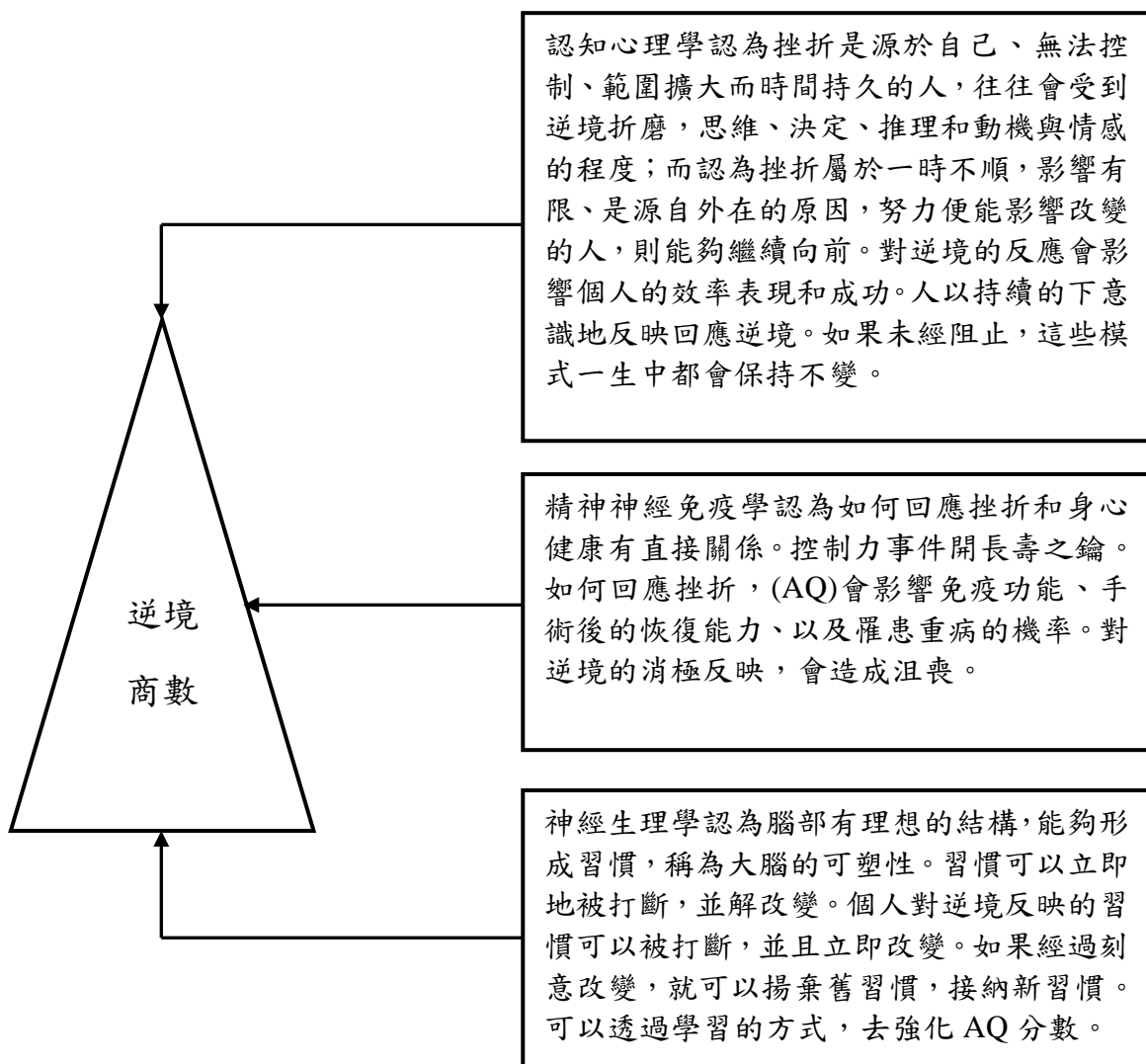


圖 2.1 逆境商數之理論三大基石

資料來源：Stoltz, P.G. (1997)

我們瞭解到了其 AQ 形成的三大基石是由，認知心理學、精神神經免疫學、神經生理學所組成，在下段章節中我們探討其 AQ 的構成要素。

2.2.2 AQ 的構成要素

AQ 由 C、O₂、R、E 四種要素組成，而這四要素是 Stoltz(1997)結合了 Seligman(1991)等人習得無助修正理論和自我掌控力理論並加入歸因責任的概念所構成。C 就是控制力(control)，O₂ 就是起因和歸因責任(origin & ownership)，R 就是影響力(reach)，而 E 就是持續(endurance)。CO₂RE 的成分決定 AQ 的分數高低，而且除了 AQ 的成績，進一步檢視 CO₂RE，還能了解原因並告訴你如何提升自己的 AQ。

本研究逆境商數的構成 CO₂RE 要素如表 2.1 所示：

表 2.1 逆境商數的構成 CO₂RE 要素

要素	代表意義
Control	對逆境的掌控能力，認為學習成果與本身的努力有關
O ₂ (Origin+Ownership)	逆境的起因和歸因責任，面對逆境勇於承擔責任而非自責
Reach	逆境對自己影響層面範圍
Endurance	逆境造成受挫的深度與持續時間長短

(一) C代表控制(control)

C 代表控制(Control)，顯示出「你覺得自己對逆境與挫折有多大控制能力？」重要的關鍵在於「覺得」。我們無法測量某個特定情況下究竟能掌控情況到何種程度，所以自己的感覺更重要，若沒有控制能力，對於逆境將不存在希望無法採取行動，若有控制能力，便可以掌握逆境，了解現在的處境，進而學習去面對挑戰。內外控取向(Internal/External Locus of Control)又稱為制握信念，Rotter (1966)，他認為由於個人早年經驗和當前環境的綜合效果，同一件事情對不同的人產生的效果可能迥然

不同。

Robbins (2001)提出內外控取向指的是個人自認控制命運的程度，認為可以自己控制者，稱為「內控者」(Internal Control)、聽天由命者則稱之為「外控者」(External Control)。內控者則因認為學習成果與本身的努力有關，對於學習抱持較多熱誠，因而學習滿意度較高，Wolk and Blom (1978)認為內控者遇到壓力時比較懂得應對。

當個人認為他可以控制己身的命運，且認為事件的發生，是由於自己行為的後果，是個人的能力及屬性所造成，可由自己加以控制或預測時，此人便是傾向於內控傾向的人格特質者。反之，若將事件的發生歸因於其他外在因素的結果，或此人認為周遭的環境太過複雜，致使他無法預測事件的後果，則抱持此種看法者則稱做外控傾向者。(陳增朋，民90；鄭臻妹，民90)。

Robbins (2001)提出知覺自己的控制能力非常重要，沒有控制能力，希望就化為烏有，行動也完全停頓；有了控制能力，人生就可以改變，命運也得以實現。簡單來說，在控制方面的能力越強，在自身的感覺就如同：「我能掌握的事情很多」、「事情是可以改變的」、「一定有辦法度過的」，均是對於事件抱持著正向的回應，反之在控制方面的能力越弱，在自身的感覺就如同：「這...我應該沒有辦法處理」、「我沒有辦法申任」、「不行...我真的不行!」、「我能力不及」，均是對於此事件抱持著反向的回應。沒有控制的知覺，任何事都不可能發生。因此在這方面，AQ的高低可能造成極大差異。AQ高的人覺得能掌控生活中發生的種種事件，因此會採取行動，於是更有掌控的力量，如是良性循環。

AQ和C分數越高，就越可能覺得自己能掌控大部分的逆境。越覺得自己有掌控能力，就越可能創造改變。C分數越高，就越有可能堅持下去，

找出解決方法，度過逆境，同時保持靈活的反應。

(二) O₂代表起源和責任

O₂代表起因(origin, Or)和責任歸屬(ownership, Ow)。其意義在：「逆境與挫折的起因是什麼人或什麼事？」以及「我對逆境與挫折應負多大責任？」。

針對「起因」的部份。AQ低的人時常會把逆境與挫折歸咎自己，自認是造成逆境的唯一原因例如：「全都是因為我」、「都是我事情才會變成這樣」、「都是我的錯」。自認缺乏控制能力，再加上過度自責，會削弱自己的能力如果在日常生活中過的順利，有可能會歸咎於自己，會後可能會造成對任何事情都失去了自信，導致放棄。而不必要的自責會破壞士氣、動機和自尊，也使你喪失由錯誤中學習的能力。適度的自責能創造良性循環，由錯誤中學習改進，評估每一次錯誤是如何產生，如何發展，這樣才會有改進的空間與動力。而起因Or分數低的人，可能因過度自責，而破壞這樣的良性循環。

另一方面，Or分數越高的人，越可能解析造成逆境與挫折的其他外在因素，也能更明白看出自己的角色，藉著檢討評估自我行為，而能在下次遇到同樣狀況時，有更快、更好、更有效率的反應。

「承擔責任而非一味自責。在某個程度下，自責的確很重要，能使自己反省造成挫折的原因，以及下次遭逢同逆境時，該如何反應。然而，過度自責卻具有破壞性。而且除了責備之外，更重要的是自我願意承擔多少責任。」(張瑞真，民98)，責任歸屬Ow分數越高，代表願意勇於承擔結果，Ow分數高的人能夠看清自己的角色，因而發揮更好的效果，明辨哪些責任真正屬於他們，並且勇於承擔責任。願意擔負責任使他們能採取行動，因而獲得更多能力。

(三) R代表影響(Reach)

AQ低，就會讓挫折影響人生其他層面，例如：失戀，對導致1~2個星期心情不佳，食慾低落，喪失生活目標，考試成績不佳，導致心情不佳，脾氣暴躁易怒，學習環境雜亂，心情低落，學習效率低下。R要素提出如下問題：「逆境與挫折對自己其他生活領域會有多大影響？」

R分數越低，就越可能誇大挫折。這種作法非常危險，如果持續下去，就會造成嚴重破壞。另一方面，R分數較高，越可能抑制問題發展。當面拒絕只不過是拒絕，不多也不少。考試成績不好也只是考試成績不好，不會影響及其他。環境雜就只是環境雜亂，如果多花一點心思，整理乾淨，就不會產生心情低落，脾氣易怒。

AQ和R分數越高，就越可能把挫折視為特定事件，而越限制逆境範圍，就越覺得自己有能力處理，不會驚惶失措，有信心可以處理眼前所遇到的難關、挑戰。限制挫折的範圍，能讓自己更容易處理生活中的困難、挫折和挑戰。在R分數高的人眼中，考試成績不好就只是考試這部分而已，不會再將考試不好的情緒牽連到家人或朋友的身上，更不會產生遷怒的情形；雜亂的環境也只是雜亂的環境罷了，動動手快整理一樣可以很舒服的；和所喜愛的人起衝突不過是個誤會，並不會造成關係瓦解。不會把挫折誇大成為災難，僅止於事件本身的挫敗。

AQ和R的分數越低，越會覺得逆境遍佈生活的其他領域。老師的斥責，在自己看來可能會變成該科期末成績全毀；小小感冒，變成死亡的先兆；朋友沒找出去玩樂，意味著友誼破裂。另一方面，自己也可能會把好事當成特定而範圍受限的事件。讓挫折侵犯到生活中的各個領域，可能會大幅增加自己的負擔，得更努力才能補救。挫折造成的扭曲觀點可能會使你無能採取必要行動。

限制挫折的範圍非常的重要。如果容許挫折擴展到其他領域，就容易感受到無助挫折，在潛意識的深淵中滋養茁壯，就會變成災難。

(四) E代表持續(Endurance)

E為AQ的最後一個層面，其中有提到的包含兩個問題：「逆境與挫折會持續多久？」或「逆境與挫折的原因會持續多久？」。也就是把失敗歸因於自己能力不足的人，這是一個把問題設定為永久性的想法例如：「我天生就是不行呀!」、「不行!我沒有游泳的天賦」，還是把失敗是為自己努力不夠，這是一個把問題設定為暫時性的想法例如：「我現在成績不好，但是我覺得花時間去學習應該會變得更好」，「對這間學校我現在不是很滿意，但給我一段時間我相心我會愛上這裡」這是不屈不撓的人的情緒表現。E分數越低，就越可能認為挫折會持續很長的時間，縱使不會是永遠。

AQ和E分數越高，就越可能視成功為持久的結果，因此也會視挫折為暫時現象，不久就會消失，而且不太可能再現。這增加自身的活力、樂觀和積極的生活態度。逆境總會過去的想法會支持自己不屈不撓，迎接最大的挑戰，衝破難關。

AQ和E分數越低，越可能視逆境為持久發生，也視正面的事件為一時走運，這代表這類的人會較容易感到無助或喪失希望的反應。長久下來，也許會對生活中的某些層面憤世嫉俗例如：「我討厭這個世界」、「為什麼老師就一定要當我」，這種想法的產生，之後會對自己產生放棄，更不可能對自己覺得是永久的逆境採取積極正面的行動。

在AQ之組成架構中，包含了構成其根本的三大基石，其AQ的構成是由C、O₂、R、E四種要素組成，上段章節中我們清楚的解到C、O₂、R、E四項構面之定義，在瞭解AQ的組成因素之後，在下段章節中，本研究

將對AQ其分數意涵做一詳細說明。

2.2.3 逆境商數分數意涵

Stoltz(1997)使用逆境商數量表，訪問 7,500 位受訪者，其結果呈現「鐘型分配」，平均值大約在 114.5 分。例如，逆境商數 134 與 135 分，並沒有什麼差異，不過，低 AQ、中 AQ、高 AQ 之間確存在著差異。

茲將各區域的分數意義說明如下：

〈1〉「高 AQ」，166~200 分

目情可能存在著挫折且擁有持續向上的能力。

〈2〉「中高 AQ」135~165 分

在日常生活所面臨的各項挑戰均能奮力堅持與發揮了潛能。

〈3〉「中 AQ」，95~134 分

在沒有碰到挫折的日常生活中均能順遂，但卻無法承受一些較大的難關，常會覺得在生活碰到的挑戰中累積的挫折感到難過。

〈4〉「中低 AQ」，60~94 分

逆境對你有嚴重的影響，使你難有所發揮，你的潛力還有發揮的空間，你可能將面對生活中的挑戰帶給你的無助感與絕望感。

〈5〉「低 AQ」，59 分以下

你可能已經忍受長久的痛苦。逆境對你的生活影響相當大。

圖 2.2 為上述研究中本研究綜合整理之圖示：

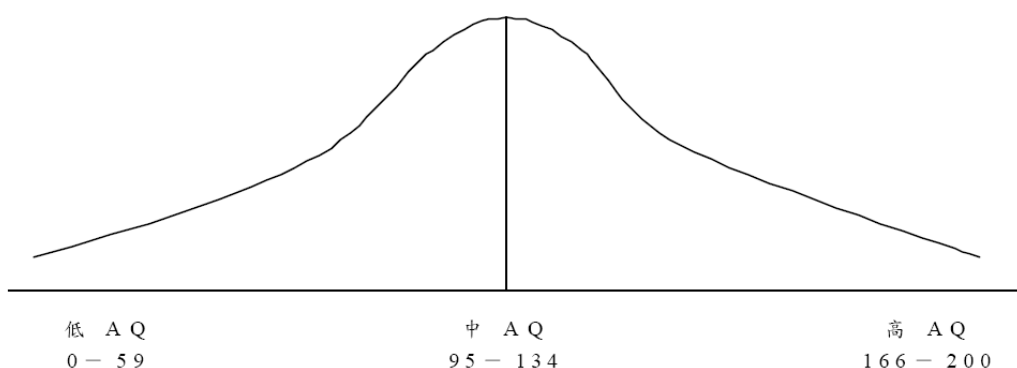


圖 2.2 正常逆境商數分佈圖

資料來源：Stoltz, P.G.(1997)

在瞭解逆境商數之組成架構後，本研究其研究目的欲探討教師職場工作壓力與其逆境回應程度之因果關係，而在下段章節中，本研究將探討工作壓力之定義與教師與工作壓力之相關性。

2.3 工作壓力

根據行政院勞委會勞工安全衛生研究所調查顯示，從 2001 年到 2011 年的十年間，國人感受到工作壓力大的比例有逐年升高之趨勢，據 TVBS 與台灣教師會合作進行調查台灣教師的不快樂、憂鬱指數，其研究結果發現高達八成八台北地區的高中教師有憂鬱傾向，高於總人口有憂鬱傾向的人 7.3% 來的許多，而這項研究結果卻引起了廣泛的討論，其討論向來被視為「高工作保障、低淘汰率、少責任性、多假日」的教師工作族群，發生了什麼事？到底是什麼事另這些被外界解讀擁有好工作環境

的教師們產生如此的壓力反應？他們到底在憂慮些什麼事？

工作壓力是現今文明社會所產出的副產品，同時無時無刻的影響著現代人，影響範圍由日常生活作息至工作效率之間，淺而易見其影響範圍之大，近年研究顯示其影響範圍有逐步擴大之跡象，據過去已完成的關於工作壓力的研究(Roberts & Levenson,2001;Brewer & McMahan, 2003; Norton, 2003; Rayle, 2006)中可了解，教師或其他的職業者，他們均面臨各式不同的壓力，且使得個人生活產生的諸多改變。若個人持續承接著過重的工作壓力，漸漸的工作壓力會使個人產生各種心理、生理各方面的不適狀況(Curtis, 2000 ; Stanford & Salmon,1993; Taylor, 1999)。

2.3.1 壓力定義

「壓力」(stress)其來由源自拉丁文 *strictus*，意思只為「緊繃」，最早的概念源於物理學及工程學，意指將充分的力量加諸到某一種物體或系統上，使其扭曲形變(引自林心怡，民 90)。1929 年任職於哈佛商學院的心理學家 Walter Canon 首次使用「有壓力的生活事件」此名詞，形容個體面對壓力時身體會出現不能控制的呼吸、出汗、肌肉緊繃等一連串變化，從此「壓力」不僅是一物理學的名詞，也被視為一個威脅身體健康的因子，更成為一般研究者經常使用的名詞(蔡嘉慧，民 87；陳柏齡，民 89)。壓力係指當個體對於生活情境中的某些事物產生不適的反應，無法及時地調適因應，對其身心產生影響的一種經驗(田蘊祥，民 96；Adriaenssens et al., 2006)。壓力的理論模式，大多是以生物學和社會心理學為主要觀點的傳統研究(Fleming et al.,1984)，Selye(1983)首先在社會科學領域中深入探討壓力，他將壓力研究彙整為四大類：(1)過度的壓力(2)過低的壓力(3)良性、快樂的壓力(4)不好的、痛苦的壓力。他認為壓力是對任何要求所產生的一種非預期反應。在定義「壓力」一詞時，必須先釐清兩個相關

名詞，分別是「壓力因子」以及「壓力反應」，因為此兩者是定義「壓力」的關鍵。首先就「壓力因子」而言，是指可能激發「戰或逃」反映的一種刺激。人的一生中會遭受許多不同類型的壓力因子，有生理上、有心理上、有社會性的、甚至是哲學上的。而遭遇這些「壓力因子」時，身體會藉由改變生理或心理狀況，對「壓力因子」做出立即之反應——「戰或逃」反應就是「壓力反應」。一般的「壓力反應」包括：肌肉張力增加、心跳加速、心博輸出增加、血壓升高、神經亢奮性、血糖升高、胃分泌增加、尿量增加等等(劉寶，民 92)。Robert(1986)綜合了各種看法將壓力歸納為三種定義取向：(一)刺激取向(二)反應取向(三)相關性取向，以下依照此分法分別說明各學者對壓力的看法(李志強，民 88；鄒浮安，民 86；林銘宗，民 88)。

一、刺激取向

這是一般心理學家經常採用的定義，例如Morris(1990)認為壓力是指任何會引起緊張和威脅的環境事件。將壓力視為隱含在個體中的刺激。所以，壓力是一種個體的主觀不舒服狀態，而此一狀態是由外在刺激所引起的；此觀點的學者較強調造成壓力的壓力因子，重視壓力的來源，生活的某種情境對個體威脅或過度要求時，個體就會處於壓力狀態(黃琪媚，民94)。

二、反應取向

反應取向的壓力模式是指壓力是個體在壓力源下的某種特定反應。在生物或醫學領域裡經常採用此定義。這模式主要是受Selye(1983)的影響。Selye(1983)認為壓力是個體對各種要求所產生的非特定反應，不論壓力來源是生理(如熱、冷)、心理的(如失去自尊、失望)、社會的(如失業、親人死亡)、哲學的(如時間應用、人生目的)，皆可能引起個體的生理反應。Selye(1983)將有機體面對壓力因子所產生之非特殊反應稱為「一般性適應症候群」，此一歷程分為三階段：(一)驚覺反應期：當有機體暴露在不適應之有害刺激環境下，所產生的生理反應；(二)抗拒期：有機體完全適應壓力因子而使症候改善或消失，同時減少對其他刺激之反抗；(三)耗竭期：因有機體適應力有限，當壓力因子強烈或持續時間過長，若有機體無法有效適應壓力，當能量耗損殆盡，有機體將面臨疾病或死亡。

從Selye(1983)的論點來看，個體對壓力適應力或適應能量是有限度的，在不斷的壓力下，耗竭必將發生；只要個體產生了某種被認為是壓力的反應(不管是生理或是心理的)就可認定為個體處在壓力狀態。

所以在反應取向中，「壓力」被視為一種反應狀態，是個體在面對外在威脅情境時，所產生應對威脅情境的反應，這種反應會受到個人特質以及心理歷程的影響。

三、相關性取向

相關性取向壓力模式認為壓力是個體與環境間交互作用所產生的結果，強調壓力形成於刺激與反應之間的過程，且此過程是個體主動的認知評估和因應。也就是說並非所有個體在相同刺激下，都會產生壓力反應。相關性取向的觀點是統整了刺激取向與反應取向兩觀點，強調個體知覺的重要性。當個體對於壓力因子加以辨識後，會進一步評估自己是

否能運用資源來加以調適，使之與環境達成平衡。

從刺激面定義壓力的問題是個別差異，因為並非所有的個體在相同的刺激下都會產生壓力反應。反應面的壓力定義問題則是如何界定某種生理或心理反應模式叫做壓力狀態。基於此，有些學者就提出壓力是個體對生活中各種刺激時的主觀評估之後所產生的反應，亦即同時考慮到刺激面與反應面，而刺激與反應的關係則經由認知評估。(劉寶，民92；蔡素美，民93)

其實不論是「刺激面」、「反應面」或「互動面」的壓力定義，其實基本面都包括「刺激---反應」的關係，只是強調的不同而已。

2.3.2 壓力的影響

壓力被認為是造成生理與心理疾病的一個因素，環境、社會和心理的壓力因素皆在個人的健康上扮演重要的角色(Chandler,1985)。以下將分生理、心理及社會等方面來詳述壓力對人是如何造成影響。

一、生理方面

壓力會使個人產生「戰或逃」的反應，至少能以兩種不同方式來傷害身體的健康(一)可能直接傷害組織，特別是循環系統，大部份而言，這些影響是漸進；(二)可能抑制身體對抗疾病的自然防衛，(Duncan, 1983；Schafer, 1981)。

壓力會使人產生失去胃口、高血壓、潰瘍、消化不良、身體疲累、哮喘、頭痛、心臟疾病、暈眩、腹痛、增加傳染病的感染性，容易得到感冒等生理方面的症狀。

二、心理方面

壓力被認為會導致精神創傷後的壓力行為失常(PDSD)症狀的特徵出現(即再度經驗精神創傷)如心理的麻木、增多的激動狀況、更易出現奇幻的想法、緊張、失眠症、飲食習慣失調、對學校產生負向態度、失去注意力、不專注、沮喪、低自尊及自殺、低學習興趣等。

三、社會方面

在社會層面這一方面，壓力會使人容易在人際關係中退縮、孤立、不願去承擔責任、表現出違法的行為、侵略性增加、容易攻擊他人、脾氣暴躁進而妨礙社交功能、對活動失去興趣、在學校表現不良、和父母發生衝突、朋友間出現問題。

綜合上述見解，可知壓力對個人生理、心理及社會方面會直接造成影響，而個人感受到壓力後的反應(生理、行為、認知)又共同造成疾病，但期間關係會受個人所具有之調節性因素所影響。

在瞭解壓力的定義後，在壓力中又細分為多種不同的分類，如心理壓力、環境壓力種種不同的壓力分類，依本研究其研究目的，欲探討教師職場中的工作壓力狀況，本研究將運用其相關研究與文獻，並加以彙整，而後將對工作壓力與工作壓力與教師間的關聯性做一研究探討。

2.3.3 工作壓力定義

工作壓力是現今文明社會所產出的副產品，同時無時無刻的影響著現代人，影響範圍由日常生活作息至工作效率之間，淺而易見其影響範圍之大，工作壓力與工作者的身心健康已密切的關係，已是既定的事實，若身處於工作壓力之中，察覺到工作情境中發生某種狀況，威脅心理健康、平衡，即造成工作壓力，壓力將引發若干心裡、認知、生理反應，

甚至造成身心俱疲之工作現象(林幸台，民75)，工作壓力的定義，大致上分為二個方向：環境導致個人身心失衡以及個人的能力和技巧無法與工作配合(葉桂珍、汪美香，民92)。Lazarus and Folkman(1984)強調工作壓力因個人與外在環境產生交互作用，因個人評估事件對其造成負荷，而導致個人極度承受負擔病危及身體健康，產生不安，French(1974)認為工作壓力是個人能力及其可運用的資源，與其環境對於其工作需求之間無法調適、配合所導致的現象。MacNeil(1981)認為工作壓力是工作情境中許多內外變相與個人人格特質交互作用下所產生的現象，若個人察覺到工作情境中，發生某種情境狀況，以至於影響其心理平衡，此種狀況即稱之為工作壓力。Caplan and Jones(1975)認為工作壓力是工作環境的特性對於個人所造成的認為威脅性之現象，它可能超過自身其可負荷的要求或無法滿足自身其需要的匱乏狀態。Kreitner and Kinicki(2000)綜合學者論述將壓力源分為個人、團體、組織內、組織外等四個來源。林昭男(民90)和朱明謙(民90)認為工作壓力是指當工作因素促使個體與環境產生交互作用，而工作者對工作環境無法適應，對工作者造成的直接衝擊與影響，而產生一種被壓迫的感受或緊張狀態，所引發個人生理、心理及行為的改變。

以下本研究將近期國內、外學者對於「工作壓力」之定義，整理如下表 2.2：

表 2.2 工作壓力的定義

學者	年份	定義
French et al.	1974	將工作壓力定義為：個人能力、外在可用資源、工作需求與工作環境間，不能適度配合所導致的現象。
周嘉明	民90	認為工作壓力是工作者在工作中，因外在工作環境要求，個人能力與差異性間交互作用後產生的不同反應，其反應的結果使個體在心理、生理上產生一種緊張或脫離正常狀態之現象。
吳清山 林天祐	民94	定義工作壓力係指個人於工作情境中，精神與身體對內在和外在事件的一種生理和心理反應，而這種反應會導致個人心裡不舒服會有壓迫感受。
官湘玲	民94	指出工作壓力係由於自身的工作因素所引起的，個體與內外環境交互作用產生身心不平衡之狀態，且引起其不愉悅的感覺，並產生緊張、被壓迫、焦慮不安及倦怠的狀態。
徐嘉均	民98	指出若個人覺察到工作情境中發生某種狀況，威脅心理平衡，即構成壓力。

資料來源：引自林國芳，民 101

2.3.4 教師工作壓力

工作壓力就是指長期教師處於工作壓力之下，個人無法適應這些壓力而產生情緒上、態度上及生理上的耗竭，終而表現出缺乏工作的熱誠、情感及成就感(Kyriacou,1987)。教師工作壓力是指教師在面對教育工作環境、教育政策法令的改變時，因為無法承受、負擔，導致生理或心理感受到威脅，而產生緊張、挫折、焦慮、壓迫、煩惱...等負向情緒反應，使得影響工作投入的一種現象，簡言之，即為個人於教學工作環境下所覺知的壓力感(林國芳，民 101)。教師工作壓力是指由教師工作而產生之負向情感(如失落、緊張、焦躁)的反應症狀；亦即教師的職業壓力，是教師應其職務所感受到的責任、期許、要求的壓力，此種壓力在教師面對

教學工作，對潛在的工作情境因素或要求評估為威脅，或有礙工作的表現所產生負面情感反應(周立勳，民 75)，Kyriacou(2001)認為教師是目前許多工作壓力較高的職業之一，因此教師工作壓力常出現在教師與校園情境間的互動過程中，在教學、行政、學生、家長、校務、同事間之關係方面產生個人無法適應的情感。教師的工作量，除課程的教學外，尚有作業的批改、學生問題各方面問題的處理、學校各種活動的配合或兼任行政工作，可說工作繁重(黃宏建，民 91)；工作壓力是影響教師身心健康及對工作熱忱的主要原因。Moracco and Mcfadden(1982) 教師工作壓力係指教師的工作和教師知覺工作的要求威脅其自尊和幸福，以及用以維持穩定狀態的因應機轉等方面，引發心理穩定狀態的改變以及生理的變化。李樑吉(民 94)教師於工作情境中，個體與外在環境交互作用下，促使個體產生負面情緒反應，並產生不安、焦慮、壓抑的心理感受。呂美玲(民 97)對教師工作壓力的定義為：教師從事教學相關工作時，對於教學、行政工作，與同事及家長、學生互動的過程以及外在環境變遷，因無法適應而產生消極、壓迫性的負面情感，並影響其工作表現，造成生理與心理的不平衡狀態。

2.3.5 教師工作壓力之相關研究

Blase(1982) 提出教師工作—動機理論 (Teacher Performance—Motivation Theory, TP—M)，說明教師依學生需求，努力從事教學工作時，如果無法克服工作上的壓力，不管是情緒上、態度上及生理上的情況時，長期積累的結果，就會產生工作壓力的現象。Kyriacou and Sutcliffe(1978)是教師工作壓力研究的先驅，認為教師工作壓力是教師從事與教學有關工作時，對工作的負面反應。針對教師工作壓力提出理論模式，其教師工作壓力模式，有四條回饋路線。如圖2.3所示

- 1.A路線表示因應策略對壓力源評估的影響，若因應策略使用得當，則實際壓力源的程度可減至最小；反之，則會被評估為具有威脅性。
- 2.B路線表示教師對壓力的反應，此處的教師易知覺到更多的壓力事件，會影響教師對壓力的評估。
- 3.C與B有關，C路線表示長期處於壓力下所產生的慢性症狀，可能會使教師將事件評估得更有壓力，而造成非職業的壓力源。
- 4.D路線表示教師過去處理壓力的成功或失敗經驗及個人特質，以及其社會資源支持與否，均會影響目前評估的結果與對於壓力事件的決定。

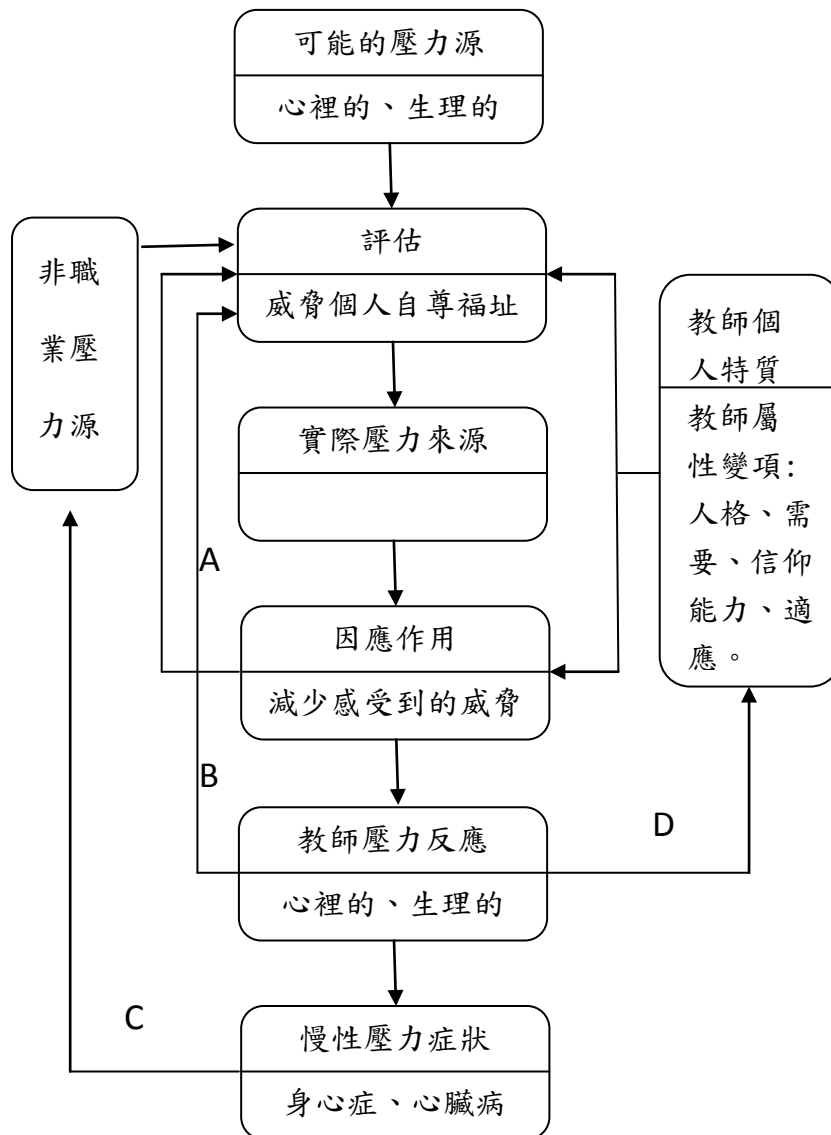


圖 2.3 Kyriacou and Sutcliffe(1978)教師工作壓力模式

資料來源：出自呂美玲(民 97)

在本章節中，本研究探討了其壓力的形成、定義與工作壓力與教師間的相關性研究，瞭解到壓力是由多方因素的複合型要素的影響所組成，壓力影像的範圍相當的廣泛、且影響的層面會依個人對壓力的回應程度有所區別，在 Blase(1982)提出教師工作—動機理論中，我們看到教師的個人特質會影響其對壓力的感受程度與回應能力，其壓力的個人特質

中包括了人格特質、信仰能力、適應能力種種，其中用於判對其回應能力的標準本研究使用了工作滿足程度為其衡量，本研究欲探討不同 AQ 對於壓力的回應能力的強弱與其工作滿足間是否有其關聯性或以其相關性的影響，在下段章節中，本研究收集過去學者對於工作滿足的諸多文獻，彙整並分析工作滿足的形成與其定義藉以強化本研究之論文架構。

2.4 工作滿足

當今的職場管理者，應在投資報酬率、工作績效、風險評估外，更需要的著重於「人性」面的探究，在其人性範疇之測量指標方面，「工作滿足」又為其翹楚，其原因除了工作滿足與員工身心健康有確切相關外，對於工作意願、工作態度、作業方式皆有其影響(黃同圳，民 95)。「工作滿足」是由情感、認知與行為三因素所組成，且在強度(Intensity)與一致性(Consistency)上有程度的差別，並能經由各種管道來源獲取，其對工作者提供許多功能。1935 年 Hoppock 所著「Job Satisfaction」一書問世後(引自 Michel Hersen,2004)，對於工作滿足這樣研究議題，頓時謂為風行，有關於工作滿足的研究文獻相當的豐富多樣(Vecchio,1991)，這些研究結果使得研究者對於工作滿足之成因及其所產生之效果已有相當清楚的認知與瞭解其中以 Schaffer (1953), Brayfield and Crockett(1955),Herzberg (1957) 等人之研究較為著名。有關工作滿足之研究文獻可以其探討的主題作一粗略區分為：(1)工作滿足概念之建構與測量(2)影響工作滿足之因素(3)工作滿足所導致之員工行為效果等三大類。

2.4.1 工作滿足定義

在探討工作滿足理論前，須先了解「激勵理論」(motivation theory)，因為與工作滿足相關的研究中，多從已需求滿足的觀點開始，而激勵作用即可視為滿足需求的一種過程。多數學者依其研究探討方向之不同，將工作滿足理論區分為內容模式(content theory)、程序模式(process theory)和強化模式(reinforcement theory)三種(林誠、張芳梓，民97)。工作滿足是工作者對工作本身、工作環境，或對此兩者的一種情感反應(affective)或認知(cognitive)的(Schleicher et al.,2004)。而徐承毅、李文雄、許志賢(2007)提到Hoppock 發展工作滿意一書中，首先對工作滿意進行有系統的研究，結果發現工作滿意和職業階層有關，且研究發現在性別、職等、職位等對工作滿意度具有顯著差異。且大部份研究發現，男性工作滿意度高於女性(莊榮霖，民83;黃麗華，民85)，現代組織行為學大師Robbins(1995)認為，工作滿足為個人對工作所抱持的一般性態度，也就是員工認為從工作中應得的與實際報酬間的差距，員工之工作滿意度高，表示對他的工作抱持正面態度，反之，則表示員工對工作不滿，有著負面態度。張文智、張鎮雄、許言(民94)曾對工作滿足定義提出三類看法，本研究引用所提出之綜合性的工作滿意(overall satisfaction)，意指工作滿意只是一個單一的概念，工作者能夠將其在不同工作構面上的滿足與不滿足平衡，形成集體的滿足，重點益於工作者對工作情境所抱持的一種態度，以及工作者對其全部工作角色的情感性反應)。Locke(1976)將工作滿意定義為個人評價其工作或工作經驗而產生的正向或愉悅的情緒狀態，工作滿足含括工作者對其工作本身或工作的某些特定層面之各種態度或感覺(Hoppock, 1977; Campbell and Pritchard, 1976)，而工作者在各種不同構面上的態度或感覺將形成整體的工作滿足 (Kalleberg, 1977)。徐光正(民66)

將工作滿足之定義歸納為三類，包含綜合性定義(overall satisfaction)、差距性的定義(expectation discrepancy)以及參考架構說(frame of reference)。綜合性定義的特性在於將工作滿足的概念作一般性的解釋，不涉及工作滿足的面向、形成之原因與過程。換句話說，便是個人對工作整體的情緒反應，或者是個人對於工作所抱持的一種態度。差距性定義由著名的工業心理學家Porter(1963)所主張。他認為滿足的程度是一個人實得的報酬與他所認為應得的報酬差距而定。在工作中，一個人的實得與應得報酬間的差距愈小，其對工作的滿足程度會愈大，反之，倘若其實際得到的與期望報酬間的差距愈大，則滿足感愈小。McCormick and Ilgen(1980)將工作滿足視為是一種工作者對工作的態度。Smith and Cooper(1985)則從工作本身、薪資、升遷、上司、同事其五個構面進行研究探討，將重點放在教師對其工作的情感性反應。Seahore and Taber(1975)提出工作滿意度可視為組織健康與否的一項早期警戒指標，經由對員工工作滿意度之持續觀察，可及早發現組織之問題並提供組織管理一項重要的參考變項。

2.4.2 工作滿足之相關理論

需求層次理論Maslow(1943)認為人類的行為係由需求引發動機，動機進而產生了行為。Maslow(1943)認為人類的需求由低而高分為五個層次，依次為：

1. 生理需求：人最基本的需求如：口渴、飢餓以及性等生理需要。
2. 安全需求：一種追求安全，免於被他人侵犯與威脅的需求。
3. 社會需求：在社會中希望得到別人的接受、情感、友誼與愛。
4. 自尊需求：希望獲得別人對自己的尊重，及個人對自己的尊重。
5. 自我實現需求：經由了解自己、接受自己，進而發揮自己的才能並且

實現理想的需求。

Maslow(1954)的需求理論特色是某一層次需求達到部份程度滿足之後，就會開始追求較高層次的需求。

表 2.3 Maslow 需求理論

需求層次	階段	工作情境具體說明
	自我實現	自我成長，期待自己成為希望成為的人，即是人類的最高需求。
	自尊需求	員工與工作場所中，有自尊與被尊重的需求。包括地位、自信、升遷機會等需求。
	社會需求	愛與被愛、友誼與歸屬感，是員工在工作場所中與其他同事互動時所渴望得到的，進而得到接納與認同。
	安全需求	避免不良之工作環境，危害到身心的健康與生命安全，同時需要工作穩定所帶來的安全感。
	生理需求	生理需求的滿足通常與金錢有關，在此的金錢是指金錢所能購買的事物，對於員工而言，生理的需求在於追求溫飽，要求薪資以維持人類基本生存需求。

資料來源：引用 白景文(民86)

在前述章節中，本研究將過去學者對工作滿足所做出做一彙整並加以探討，在瞭解到工作滿足理論的形成的成因，在下段章節中，本研究欲探討工作滿足的衡量方法，工作滿足有許多不同的衡量方法，適用於不同的職業別或樣本取向或研究主題，在下段章節中本研究將對多種的工作滿足衡量方法做一介紹與探討。

2.4.3 工作滿足之衡量

在概念之建構與測量方面，工作滿足通常被界定為：「個人對於工作
或工作經驗評價後所產生的一種愉快的或正面的情緒性狀態」
(Locke,1976)，在工作滿足的測量上，有些研究採單一全面性的評等方式
(Bagozzi & Phillips,1982)、等級評比(Rating Scale)、問卷調查表
(Questionnaire)、關鍵事件(Critical Incident)以及訪談(Interview)被認為是
較具有信度及效度的衡量員工滿足的方法。其中最常用來衡量員工滿足
的方法為問卷調查法，藉由工作滿足量表來瞭解工作滿足的構面，國內
外常用的工作滿足量表有：(一)工作描述量表(Job Description Index，簡稱
JDI)(二)明尼蘇達滿意問卷(Minnesota Satisfaction Questionnaire，簡稱
MSQ)(三)需求滿足問卷(Need Satisfaction Questionnaire, NSQ)(四)工作診
斷量表(Job Diagnostic Survey，簡稱 JDS)。(五)工作滿意度調查(The Job
Satisfaction Survey，簡稱 JSS) (六)一般性工作量表(The Job in General
Scale，簡稱 JIG)目前國外相關工作滿足的量表大致有以下幾種：

一、 工作描述指數(Job Descriptive Index, JDI)最常被引用者為工作說
明量表(Job description index; JDI) (Smith et al., 1989)，是一種由員工指出
針對工作特定觀點的描述是否為真的問卷。此類問卷包含五個方面，包
含：工作本身、薪資、升遷、上司、工作伙伴。每個分量表可提供一個
向度的滿足分數，全部向度相加則代表整體工作滿足的分數。在量表中
每一個項目以一句形容詞或一段句子來串連，受訪者只需對每一句形容
詞或句子，依其符合、不符合或不能決定而已。(楊牧青，民89)Hartline and
Ferrell (1996)以整體工作、同事主管、組織政策、組織支持、薪資報酬、
升遷機會及組織顧客等構面來衡量工作滿足。Tzeng et al. (2002)則以薪
資、升遷、主管、同事來衡量工作滿足，鄭伯壘(民66)將Smith et al.(1989)

提出的工作敘述量表，翻譯成中文，每個構面由9個至18個形容詞構成，共有58題問項。工作敘述量表能深入瞭解員工在工作情境中不同面向的感受，以及個人與組織間的關係。

二、 明尼蘇達滿足問卷(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)問卷分為長題本、短題本兩種，MSQ由Weiss et al.(1967)發展而來。測量員工對工作整體的滿意程度、內在滿足(intrinsic satisfaction) 及外在滿足(extrinsicsatisfaction)。長題本包括二十個分量表，每個分量表有五題題目，共寄一個題目。短題本則是由長題本每個分量表中，選出相關性最高的一個題目，代表該分量表，共計二十題，可以測出受試者內在滿足、外在滿足及一般滿足。內容包括有關工作各種方面(包括：薪給、晉升管道...)滿足與不滿足的等級評量，分數越高表示滿足程度越高。(楊牧青，民 89)

三、 需求滿足問卷(Need Satisfaction Questionnaire, NSQ)

Porter 於 1963 年根據滿足的差距性定義而設計發展的，每一項目都有其相對應的兩個題目，一個題目測量受試者認為其工作某方面的特性主觀上「應該」獲得的滿足程度；另一題目則測量受試者認為在此特性方面「目前」所獲得的滿足程度。在每項目上，將受試者選取「應該」所得之數值減其選取「目前」所獲得的數值，即可得知其滿足程度。(楊牧青，民 89)

四、 工作診斷調查表(Job Diagnostic Survey, JDS)由 Hackman and Lawler (1971)編制而成，用來測量員工對其工作之情感性反應，由受試者填答，可測量其一般滿(指工作者對其工作感到滿足、愉快的程度)、內在

工作動機(指工作者能自我激勵以有效的完成工作的程度)及特定滿足(包括工作安全感、待遇、社會滿足、督導、成長滿足等五方面的滿足程度)。(Jerald & Robert,1995)。事實上，目前並無任何一個工作滿足量表可以用來測量所有的變項，什麼才是工作滿足的最佳構面分類，至今並無定論，不同的樣本構成，或不同的量表項目，都會導致不同的因素結構。研究者在選擇與職業別有關工作滿足的問卷時，需考量其是否能夠測出研究者最需要的層面，以及其對工作滿足的測量是否能做信度與效度的評估。

五、 工作滿意度調查(The Job Satisfaction Survey，簡稱 JSS)由 Spector (1987)所編制而成，共包含薪水、升遷、直屬上司、福利、獎賞、工作狀況、同事、工作特性、溝通等九個構面，每一構面有四種選項，正向意見予以正分，負向意見予以負分表示。Spector (1987) 將各種量表中曾提及的衡量因素彙整成薪資、升遷、溝通、自我實現、同事、褒獎、特別福利、賞識、訓練、工作本身、組織、組織政策與程序等構面。其中工作本身、組織、組織政策與程序等因涉及政府體系之規定，因此較難成為公部門主管單位提高公務人員工作滿足之可行因素。而薪資、升遷、自我實現、激勵制度(包含褒獎、特別福利、賞識)與訓練等構面與員工或公部門主管單位的關係較密切，為公部門主管單位可提高員工工作滿足之可行因素。

六、一般性工作量表(The Job in General Scale, 簡稱 JIG)由 Ironson et al.(1989)等人編製而成，為一全面性的量表，形式與 JDI 相同，共包含 18 個題像，包含三個選項：「是」、「不確定」、「否」。

本研究係針對高中教育在工作環境上所感受到的滿足情形進行調查，綜合上述所言，本研究採用填答容易、時間經濟的方法，亦使用明尼蘇達滿足問卷(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)之二十題像短量表問卷，測得受測者的滿足程度。而將工作滿足歸納為二個構面，分別為：

(一) 內在滿足：係指造成滿足感的增強物(reinforces)與工作本身有密切的關係。亦即，個人對於目前工作的活動性、變化性、運用能力的機會、工作上職權的大小、工作上所能給予的成就感、責任感、工作穩定性、安全感、工作上對社會的服務性、在社會上的地位等方面感覺滿足的程度。包括自我成長滿意、情感滿意、自我肯定滿意。例如，從工作中獲得的成就感、自尊、自主等等。

(二) 外在滿足：係指造成滿足感的增強物與工作本身無關。換言之，個人對於目前工作的升遷性、所得報酬與讚賞、工作環境、組織的政策與實施方式、技術上的督導以及人際關係的好壞等方面感覺滿足的程度。包括工作表現滿意、主管關係滿意、社會地位滿意。例如，主管的讚美、同事間的良好關係、良好的工作環境。

在前述章節中有提到教師的特質會影響對其逆境的回應程度、壓力的感受、與滿意度的高低，而其教師特質中又包括：人格特質、信仰、回應能力不同的特質，在本節文獻探討中，對工作滿足主要是對「人性」

做一探討，工作滿足就是一種工作者與工作環境、工作本身中情感反應與認知，在本章節中利用過去學者所提出對工作滿足的衡量方式做一彙整，並將本研究所使用的衡量方式的原因做一概述。

2.5 各變數間關係之探討

2.5.1 宗教信仰與逆境商數之關係

在嚴景惠、蔡明昌(民 98)的研究中提到，在宗教經驗上程度越高者，其對宗教的信仰程度也越強烈，再者釋慧開學者(民 98)在其研究中曾表示，心理上的焦慮、精神上的徬徨、心靈上不知何去何從，才是最為無助的恐懼，面對如此逆境，也唯有藉由信仰方能給予正念，而 Levinson(1978)年研究亦發現，宗教信仰程度會影響人們的自我認同感，有虔誠宗教信仰的人可以擁有健康的自我概念。而擁有宗教信仰的人，較能從逆境中給予回應和接受(Tedeschi,1996)，然而諸多學者(葉重新，民 90；蔡維民，民 93；莊淑灣、呂錘卿，民 94)認為，宗教信仰是有效對付壓力的方式，宗教信仰可使具有信仰的人們得到壓力上的釋放與紓解，由上述眾多學者研究中發現，宗教信仰與逆境回應能力是具有關連性的，然而在上述學者們研究中其研究樣本，大多以學生族群居多，本研究認為在現今教師處於高壓力強度的工作，探究其逆境回應的能力，亦有其研究價值，故以高中教師作為本研究之研究樣本。

2.5.2 宗教信仰與工作滿足之關係

黃韞臻、林淑惠(民 97)曾研究指出，具有宗教信仰和投入宗教行列的人，擁有較高的整體幸福感，其較易達成工作上的滿足感，可見適度的接觸宗教信仰有助於滿足的達成，然而 Price(2001)認為工作滿足是工作者對其工作所具有的感覺或情感反應，工作者是基於心理與生理上的感受而達成滿足的結果(王美慧，民 96)，由於國內學者對於宗教信仰與工作滿足的相關研究較為不足，故本研究將此納入研究架構中，欲探討其構面間之相關性。

2.5.3 宗教信仰與工作壓力之關係

近年來的研究議題中，壓力的研究佔有其重要的部分，其多集中於探討壓力、痛苦、憂鬱的負面意題上，希望藉由研究尋探其不快樂的因素，針對這些層面進行改善(黃韞臻、林淑惠，民 97)，薛寶綸(民 84)認為宗教信仰是人們精神生活中最重要的一部分，也是安定人心、使人心感受幸福的重要因素，宗教的力量能提升成年人對幸福的感受力。學者 Mark and Richard(1991)於一份對 710 位教師的研究中，呈現出高達 32.6%的教師表示非常或極度具有工作壓力。因此可以知道高中教師在校園的工作環境中，所必需面臨的多方面壓力因素來源衝擊情況依然十分嚴峻，而且張志剛學者(民 92)認為宗教能讓人回覆快樂的心態，舒坦人心中的焦躁不安，使人心靈獲得依靠而有所慰藉。宗教信仰使教師擁有正向的情緒發展，與促進教師的心理健康與靈性需求，更為教師帶來快樂的教學情緒使他們以正向的情緒、健康的心理面對教學生活中的每一件事(徐孟弘，民 95)，以上文獻足以顯示，工作壓力的情緒、心理、生理反應能透過宗教信仰的催化，而達到了正向的發展，然而近年來受到教改、招生不足、青少年問題的日益嚴重，教師對於工作環境的壓力已不可同日而

語，基於上述研究者中研究樣本的特性，本研究便以現今教師所處工作壓力為本研究之研究架構。

2.5.4 逆境商數與工作壓力之關係

對身處二十一世紀的人們，其生活模式與生活壓力的轉變影響著人們的生活型態，工作壓力已成為現代社會的附屬品，同時也是影響現代人日常生活作息以及工作效率的重要因素(黃開義，民98)，從過去已完成的相關研究(Brewer & McMahan, 2003; Norton, 2003; Rayle,2006)均顯示，不論研究對象是諮商人員、老師或是警察，他們均面臨著各種壓力，例如，教師感受到更多來自家長對其子女教育方式的關注，使得教育工作越顯棘手，站在教育第一線的教師們其壓力感受越發強烈(Mearns & Cain,2003)。生活與社會逆境逐漸慢慢形成了所謂生活困擾以及工作壓力(DeFrain & Olson,1999)，此外Stoltz(1997)針對壽險公司員工調查的研究結果中也顯示，逆境商數較高的員工，因為感受到的工作壓力相對較小，於是無論是在生產力或者是其他表現上，都遠高於逆境商數較低的員工。Goleman(1998)研究認為個體擁有的韌性程度會抑制挫折所帶來的壓力，當逆境出現在他們生活中時，會立刻思考如何緩和逆境帶來的影響，然而學者李亦園(民95)其研究結果認為壓力的因應策略對壓力過程具有緩衝作用在其研究中得到支持，即採取正向的因應策略有助於緩和壓力過程，與其爆發壓力之後再收拾殘局，不如防範於未然，先做好初級預防避免壓力累積。上述文獻中我們探討到了近年來教師工作壓力的產生情況與工作壓力逐漸的滲透於日常生活中，然而據學者的研究壓力的回應能力足見的受到的重視，舒解壓力的方法已逐漸的成為民眾所關心的議題，前述研究顯示工作壓力與逆境商數是具有影響性的，然而Stoltz(2002)的研究樣本中並無類似台灣教師的工作壓力樣本，故本研究試著將逆境

商數與台灣高中教師進行研究，探索其工作壓力與逆境商數之關係。

2.5.5 逆境商數與工作滿足之關係

工作滿足的概念，首先由Hoppock(1977)提出，當時乃意指個人對工作情緒的態度或取向，若從工作滿足的相關理論來看，有不少學者(Fournet et al., 1966; Locke, 1976; Wernimont, 1972)將影響工作滿足的因素分成內外二大因素；而Seahore and Taber(1975)學者提出工作滿足可視為組織健康與否的一項早期警戒指標，經由對員工工作滿足之持續觀察，可及早發現組織之問題並提供組織管理一項重要的參考變項。良好的工作滿足有助於提升教師教學的品質，也會增加其留任意願，減少職場流動率(Castle & Engberg, 2005)。

學者林俊雄(民90)的研究指出提高員工對逆境之處理能力，來增加工作滿足的程度，並改善組織的營運績效。然而學者沈昭吟、張瑞真(民98)在針對南部署立醫院抽樣289位醫療從業人員時，在逆境商數對工作壓力、社會支持與工作滿足關係之研究中發現，逆境商數和工作滿足間呈現著顯著相關，且學者李聰杰(民99)在AQ後續研究中，針對南部某私立大學抽樣105份大學教師後發現，逆境商數對工作滿足有顯著正向影響，由上述文獻中足以證明，工作滿足的重要性在職場中淺而易見，而強化工作滿足的方式也相當多元，本研究為了驗證Stoltz(1997)學者提出的逆境商數學說能在各職業別中使用，故本研究將工作滿足和逆境商數納入研究架構中，試著探討兩構面間的相關性會不會因為樣本特性轉變而產生不同的研究結果。

2.5.6 工作壓力與工作滿足之關係

工作壓力是現代社會的副產品，同時也是影響現代人日常生活作息以及工作滿足的重要因素，從過去已完成的相關研究(Brewer & McMahan, 2003; Norton, 2003; Rayle, 2006; Roberts & Levenson, 2001)均顯示，然而工作滿足是指個人對工作所表現的態度，當員工對工作產生滿足感受與正向情緒反應時，會更加投入心力(林梅香、黃慈心，民98)。在諸多的研究(王淑琴、張英鵬，民93；吳植晴，民94；李亦園，民88；杜昌霖，民93；Brewer & McMahan, 2003; Rayle, 2006)顯示，個人所承受的工作壓力越大，工作滿足感越低；相對的，個人所承受的工作壓力較低時工作滿足也較高。當個人面對工作壓力時，是否能承擔工作壓力進而完成工作；或是無法負荷工作壓力，為壓力所折，個人的主觀感受將是關鍵因素之一。此時，個人對於自己工作中各向度的滿足與否，將是更為重要(黃寶園，民98)。雖說上述研究中對於工作滿足與工作壓力均有了正向關係的文獻支持，然而現今環境與過去的差異、壓力源的多變、職業種類等因素上的差異，都會使其產生與過去不同的研究結果，故促使本研究將此構面納入研究架構中。

2.5.7 宗教信仰、逆境商數、工作壓力與工作滿足之關係

宗教在目前社會中人扮演著相當重要的角色，其為人類心理與生活需求的反應，它可以直接影響人類生活，間接的與其壓力釋放有著連結，擁有宗教信仰的人，較能夠從逆境中得到利益，較不會與人計較(Tedeschi & Calhoun, 1996)，諸多學者(葉重新，民90；莊淑灣、呂鍾卿，民94；蕭雅竹、黃松元、陳美燕，民96)認為，宗教信仰是有效對付壓力的方式之一，個人擁有積極且正向的宗教信仰可以有效解決壓力，使壓力獲得舒緩，有宗教信仰的人們，具有較佳的壓力調適能力，看待事物也較為正向；然而

當個人面對工作壓力時，是否能承擔工作壓力進而完成工作；亦或是無法負荷工作壓力，為壓力所折，個人的主觀感受為其關鍵因素之一。個人對於自己工作中各向度的滿足與否，將是更為重要(黃寶園，民 98)。Stoltz(2000)研究員工個人逆境商數與生產力的比較；結果顯示，員工的表現和他如何回應逆境有極大關聯。高逆境商數的人生產力遠高於低逆境商數的人，此時對於 Stoltz 的研究，我們可以為其研究解釋為過度的壓力，不但無法使人全力以赴，反而會使人降低工作效率，相對的突顯 AQ 的重要性，其對逆境的回應有助於幫助對抗其工作壓力的回應能力。學者黃寶園(民 98)更於其研究結果中得到；工作壓力對職業倦怠的影響將受到工作滿足的舒緩，亦即工作滿足將扮演著二者之間的中介變項，其言就針對職業倦怠作一詮釋，然他研究中清楚的提到工作壓力的舒緩來自於工作滿足程度高低；然而學者 Brewer and McMahan, 2003 研究即指出，工作滿足程度較低者，將產生較為快速的人事變更，生活品質也較相對較差；反之工作滿足程度較高者，將較能安心於自己的工作，生活品質也較佳；而學者林俊雄(民 90)在其研究「探討逆境回應與工作態度、工作滿足、薪酬滿足、離職意圖、組織承諾的相關性」，結果發現逆境商數整體部分與離職意圖有顯著負相關，並且逆境商數愈高者對工作的抗壓性愈強，而與組織承諾方面呈顯著的正相關；然而學者沈昭吟、張瑞真(民 98)研究中發現逆境商數與工作滿足具有顯著相關；工作壓力與工作滿足有顯著負相關，逆境商數與工作壓力包括工作負荷、角色模糊、角色衝突之交互作用，對工作滿足呈現部份負相關；在沈昭吟、鄭寶菱(民 99) 的研究：「大學生的逆境商數與學習壓力、成就動機之相關研究-以宗教信仰為干擾變數」中，其研究結果證實，宗教信仰在逆境商數與學習壓力間是具有干擾效果的，故此本研究將逆境商數列入中介效果研究中，欲尋求其中介效果是否會產生。

由上述文獻得知，宗教信仰、逆境商數、工作壓力與工作滿足間有著密不可分的關係，然而關於AQ的研究在國內外文獻雖不至於缺少，但研究的數量並無其他研究主題般豐富，尤其是國內更為缺乏之，故基於上述多項因素，本研究將上述研究構面作一系統性的彙整為本研究之研究架構，本研究希望藉由研究樣本的特性與社會環境的差異，瞭解研究構面間的作用關係並作一深入探討。

第三章 研究方法

本章研究方法與設計，首先建立研究架構與提出研究假設，並釐清各研究變相的操作型定義，更進一步進行問卷之題項設計，描述資料分析與統計方法分述如後。

3.1 研究架構

本研究僅針對構面內涵與相互關聯性作分析，並針對宗教信仰、逆境商數如何影響工作壓力與工作滿足進行深入討論。依據前述第二章文獻回顧假設推論與探討，歸納之研究架構如圖 3.1：

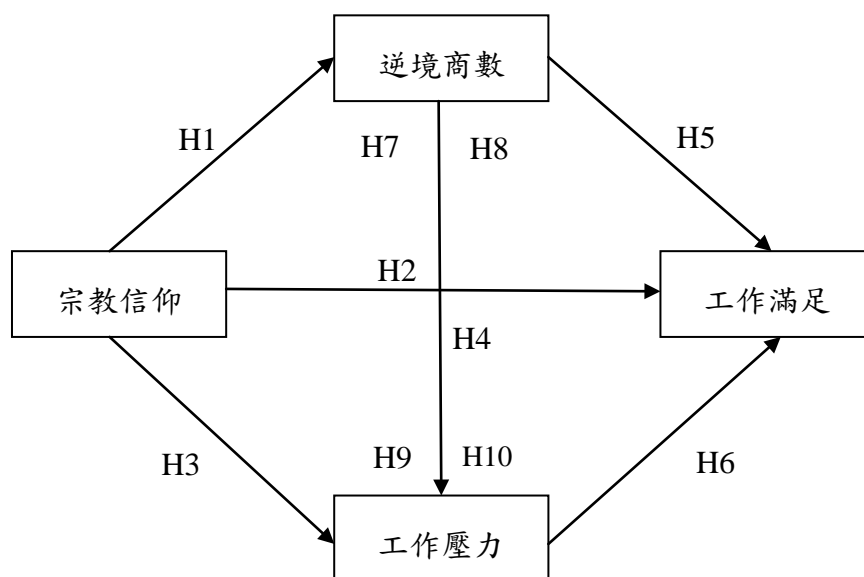


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理

3.2 問卷題項設計發展

3.2.1 問卷研擬過程

在問卷設計方面，本研究透過文獻探討建立研究假設與研究架構後，依據相關文獻發展本研究問卷變項構面及問項內容，並請相關專家學者檢視問卷內容並加以修訂，以確保問卷內容的內容效度(content validity)以及問卷題亦清晰易懂。爾後並進行問卷前測(pilot test)，共計回收到 86 份問卷。初步檢定衡量問項的信度，所有量表的 Cronbach's α 值皆高於 0.7，顯示問卷的信度皆為可接受的狀態(Nunnally,1978)。

3.2.2 各構面操作型定義與題項內容

由於本研究主要在探討高中教師對宗教信仰、逆境商數、工作壓力與工作滿足間的關係。因此，本研究採問卷調查法來蒐集資料，便於分析各構面間關係。本問卷內容共分為五部分：第一部分為宗教信仰量表；第二部分為逆境商數量表；第三部分為工作壓力量表；第四部分為工作滿足量表；第五部分為人口統計特徵。下列各變項的衡量方式，除了人口統計特徵和逆境商數之外，其餘均以 Likert 5 點量表來衡量，針對各衡量問項，以其主觀認知勾選最適當的答案，每個子題包含五個尺度，依序為「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」，分別給予 1、2、3、4、5 分，並依所得分數高低作為該變項分數評比。

表 3.1 則就各構面之操作性定義間作探討。

表 3.1 各構面操作型定義

構面	衡量變數	構面解釋	衡量工具來源
宗教信仰	宗教功能	宗教功能認為宗教可以帶給人在心靈上、情緒上的力量，給予人無窮的正向力，相信透過做好事等正向力來改變命運。	鄭青書(民 89)；瞿海源(民 86)；鄭寶菱(民 99)之量表。
	宗教態度	宗教態度認為宗教是每個人都需要的，在生命過程中都與宗教息息相關。	
逆境商數	C 控制能力	逆境事件的掌握與控制能力。	Stoltz(1997)所發展之「AQ 反應量表」和林俊雄(民 90)；張瑞真(民 98)；李聰杰(民 99)；鄭寶菱(民 99)之修改翻譯量表。
	O ₂ 歸因能力	逆境原因以及責難之面對，承擔逆境以及責任之勇氣。	
	R 影響層面	界定逆境影響的層面，決定感受逆境的強度。	
	E 持續時間	逆境讓人受挫深度與持續低潮的時間長短。	
工作壓力	生理壓力	指當面對壓力時所產生的生理不適之現象。	洪朱璋(民 93)；陳素惠(民 94)；陳安妮(民 99)之量表。
	心理壓力	指當面對壓力時所產生的負面情緒與感受。	
工作滿足	內在滿足	係指造成滿足感的增強物(reinforces)與工作本身有密切的關係。	Weiss et al. (1967)所編制之「明尼蘇達滿意問卷」之量表和張舒涵(民 93)；盧志榮(民 97)；范華容(民 97)和其翻譯量表。
	外在滿足	係指造成滿足感的增強物與工作本身無關。	

資料來源：本研究整理

3.3 分析方法

本研究於問卷回收後，即進行資料的篩選、編碼、登錄與統計分析等工作，本研究以 SPSS for Windows 12 統計軟體進行資料的處理與分析，應用的統計方法有敘述統計分析、信度分析、Pearson 相關分析。另外，在效度分析與整體模式分析方面，本研究採用 AMOS17.0 統計軟體來進行驗證性因素分析與路徑分析。

在模式分析方面，本研究採用 AMOS17.0 統計軟體來進行結構方程式模型的分析。SEM 分析應採取多元的指標來檢驗模型的配適度，有關模式適配度的評鑑有許多不同的主張，但以學者 Bagozzi and Yi(1988)的論點比較周延，他們認為假設模式與實際資料是否契合，必須同時考慮到三個指標：基本適配度指標(Preliminary Fit Criteria)、整體模式適配度指標(Overall Model Fit)與模式內在結構適配度指標(Fit of Internal Structural Model)。

本研究除了採納 Mueller (1996)與 Thomas (2002)等人所建議使用的指標，包含卡方檢定(Chi-Square Statistic)、卡方自由度比(Normed Chi-Square)、CFI(Comparative Fit Index)、GFI(Goodness-of-Fit Index)、RMR(Root Mean Square Residual)以及 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)等，另外在評量整體模式適配度方面則是採用 Hair et al. (1998) 的研究，增加 AGFI(Adjusted Goodness-of-Fit Index)、NFI(Normed Fit Index)指標作為整體模式配適度之驗證，以其展現理想之配適度。

3.4 研究假設

- H1：宗教信仰與逆境商數具有正向影響。
- H2：宗教信仰與工作滿足具有正向影響。
- H3：宗教信仰與工作壓力具有負向影響。
- H4：逆境商數與工作壓力具有負向影響。
- H5：逆境商數與工作滿足具有正向影響。
- H6：工作壓力與工作滿足具有負向影響。
- H7：宗教信仰與逆境商數與工作滿足具有中介效果。
- H8：宗教信仰與逆境商數與工作壓力具有中介效果。
- H9：宗教信仰與工作壓力與工作滿足具有中介效果。
- H10：逆境商數與工作壓力與工作滿足具有中介效果。

第四章 分析結果

4.1 樣本結構描述

問卷設計共分為逆境商數、工作壓力、工作滿足、宗教信仰等四個構面，變項之衡量皆依據相關文獻之量表及問項發展而來。本研究欲探討之議題為高中教師逆境商數與宗教信仰對工作壓力與工作滿足之影響，所以在前測時利用便利抽樣，於嘉義地區四間高中職教師為問卷發放之對象，前測共發出 130 份問卷，扣除填答不完整、填答一致性與無效問卷，有效回收 86 份回收率為 66.1%，藉此來檢測本研究問卷之信度，結果 Cronbach's α 皆超過 0.7，KMO 皆超過 0.5。

正式抽樣部分，取樣方式依據本次研究之條件，針對台灣南部地區，採用非隨機抽樣下之判斷抽樣法的方式，針對宗教創辦學校和一般學校的高中教師為研究樣本。本研究共計發出 700 份問卷，扣除填答不完整、填答一致性與無效問卷，有效回收 484 份回收率為 69.1%，由表 4.1 可看出，樣本男性為 43.2% 而女性為 56.8%，而教師們的年齡層主要分布在 31~40 歲間有 40.9% 其餘依序為 41~50 歲 27.5%、30 歲以下 16.1%、51 歲以上為最少的 15.5%，而教師們的教育程度多數為研究所佔了樣本整體的 55%，而次多的為大學教育程度為 44.2%，而薪資部份多為 40000~60000 居多佔了 52%，而樣本中有 55.8% 於宗教創辦學校任職、另外 44.2% 在一般學校任職，在工作年資部份，有 34.1% 的教師年資達到 16~20 年，另有 32.2% 達到了 6~10 的教學年資，在樣本中有 44% 的教師是無任何信仰的，而 27.9% 是具有佛教宗教信仰的。

表 4.1 敘述性統計表

人口統計變項	次數	百分比	人口統計變項	次數	百分比
性別			任職學校		
男	209	43.2	宗教創辦學校	270	55.8
女	275	56.8	一般學校	214	44.2
年齡			工作年資		
30 歲以下	78	16.1	5 年(含以下)	93	19.2
31~40 歲	198	40.9	6~10 年	156	32.2
41~50 歲	133	27.5	11 年~15 年	70	14.5
51 歲以上	75	15.5	16~20(含以上)	165	34.1
教育程度			目前信仰		
高中職(含以下)	1	0.2	天主教	33	6.8
大專院校	214	44.2	基督教	44	9.1
研究所	266	55.0	一貫道	6	1.2
博士	3	0.6	佛教	135	27.9
月收入(新台幣)			道教	48	9.9
25000(含以下)(單位：元)	5	1	回教	0	0
26000~40000	64	13	無	213	44.0
41000~60000	256	52	其它	5	1
60000 以上	159	32			

資料來源：本研究整理

4.2 模式內在結構模式分析

表 4.2 為模式內在結構模式，在模型分析方面，本研究採用 AMOS5.0 統計軟體進行結構方程式模型之分析，模式內在結構配適度主要在評量模式內估計參數的顯著成度、各指標及潛在變項的信度等，乃是分析模式之內在品質，表 4.2 中顯示為整理之驗證性因素分析結果，其模式適合度指標中 GFI、NFI、CFI、RMR 均符合準則，故整體模式各題項之信度是擁有良好的信度。

表 4.2 模式內在結構模式

變項	MLE 的估計參數		題項信度 R ² (SMC)	構面成分 信度	平均抽 取變異
	因素負荷 量(λ)	衡量誤差			
逆境商數					
P2092	0.538	0.86	0.854	0.84	0.68
P20172	0.792	0.47	0.629		
P20181	0.640	0.68	0.751		
工作滿足					
P504	0.842	0.58	0.709	0.79	.078
P505	0.541	0.4	0.839		
P507	0.648	0.15	0.420		
P510	0.812	0.16	0.659		
工作壓力					
P402	0.704	0.43	0.783	0.89	0.60
P404	0.713	0.37	0.508		
P406	0.559	0.67	0.854		
P415	0.619	0.55	0.785		
宗教信仰					
P601	0.391	0.61	0.689	0.91	0.62
P605	0.728	0.28	0.531		
P607	0.892	0.11	0.796		
P608	0.916	0.10	0.839		
P609	0.893	0.11	0.797		

資料來源：本研究整理

4.3 結構模型分析

4.3.1 模型適配度標準

整體模式適配度主要是在評量整體模式與觀察資料的適配程度，SEM 應採用多元的指標來檢驗模型的適配度，因模型可能會滿足某些項指標(范惟翔、張瑞鉉，民 96)，卻無法在它項指標中得到支持，本研究採用 Hu and Bentler(1995)、Wan(2002)等人所建議使用的指標，其中包含 CFI、GFI、RMR、RMSEA、AGFI、NFI 指標作為整體模式配適度之驗證，結果發現，模式適配指標未達學者們之建議標準值(Luarn & Lin,2005：吳萬益，民 97：郭幸萍、呂信億，民 99)，因此必須針對模式進行修正。然有學者認為研究者若遇到模式適配指標未達標準值的情況，也就是理論模式與資料在適配度上有所不足時，可透過模式修正指標來進行模式修正，已提高整體適配度(邱皓政，民 92)。

表 4.3 中為修正過後整體適配度指標檢定結果，經修正適配度指標後，本研究之整體適配度模型已良好之模式。

表 4.3 整體適配度模式檢定結果

配適準則	判斷準則	本研究 結果	配適準則	判斷準則	本研究 結果
DF		92	GFI	>0.9	0.945
CMIN/DF	<3	2.433	AGFI	>0.9	0.918
RMR	<0.05	0.038	NFI	>0.9	0.933
RMSEA	<0.08	0.054	CFI	>0.9	0.959

資料來源：本研究整理

本研究根據研究樣本特性拆分為兩個部份進行探討，分別為宗教創辦高中與一般高中做比較研究，而其宗教創辦高中樣本中有 89 份為佛教創辦學校，其百分比為 41.5，另有 73 份為天主教創辦學校，其百分比為 34.1，而 52 份則為基督教創辦學校，其百分比為 24.2，見表 4.4。

表 4.4 宗教創辦高中樣本組成

統計變項	次數	百分比
宗教創辦學校 (信仰類別)		
佛教	89	41.5
天主教	73	34.1
基督教	52	24.2

資料來源：本研究整理

表 4.5 中宗教創辦高中整體適配度模式修正過後整體適配度指標檢定之結果，經修正適配度指標後，本研究之整體適配度模型已良好之模式。

表 4.5 宗教創辦高中整體適配度模式
檢定結果

配適準則	判斷準則	本研究 結果	配適準則	判斷準則	本研究 結果
DF		179	GFI	>0.9	0.936
CMIN/DF	<3	2.625	AGFI	>0.9	0.912
RMR	<0.05	0.048	NFI	>0.9	0.931
RMSEA	<0.08	0.080	CFI	>0.9	0.942

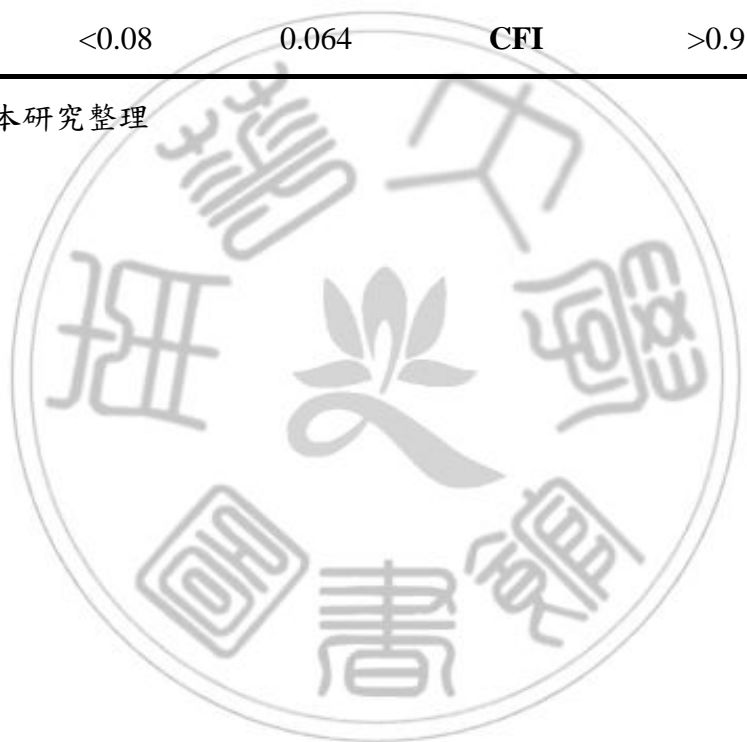
資料來源：本研究整理

表 4.6 為一般高中整體適配度模式檢定結果修正過後整體適配度指標檢定結果，經修正適配度指標後，本研究之整體適配度模型已良好之模式。

表 4.6 一般高中整體適配度模式檢定結果

配適準則	判斷準則	本研究結果	配適準則	判斷準則	本研究結果
DF		124	GFI	>0.9	0.908
CMIN/DF	<3	2.055	AGFI	>0.9	0.912
RMR	<0.05	0.05	NFI	>0.9	0.921
RMSEA	<0.08	0.064	CFI	>0.9	0.916

資料來源：本研究整理



4.3.2 假設驗證

圖 4.1 為本研究路徑係數模型，模型中所表示自變數與依變數間係數值的程度，其研究結果於表 4.7，表 4.8 及表 4.9 中呈現。

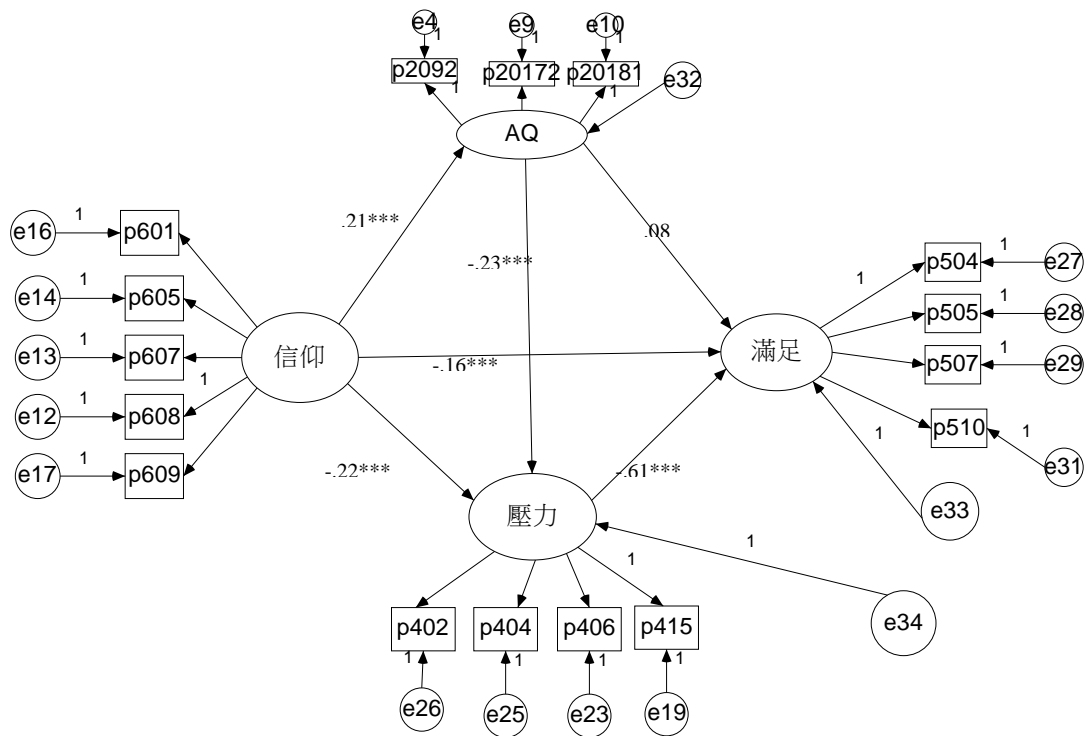


圖 4.1 本研究路徑係數模型
 潛在自變項：宗教信仰
 潛在依變項：逆境商數、工作壓力、工作滿足
 資料來源：本研究整理

本研究以最大概似估計法(Maximum Likelihood)來估計本研究假設是否達顯著水準。本研究建構宗教信仰、逆境商數、工作壓力、工作滿足之因果模適，整體模式均顯著且經修正模式並通過指標係數之標準並得統計支持。茲說明如下：

於表 4.7 中顯示，宗教信仰與逆境商數經檢定 CR 值為顯著，表示本研究假設 H1：宗教信仰與逆境商數間存在顯著的正向影響成立；宗教信仰與工作滿足經檢定 CR 值為顯著，表示本研究假設 H2：宗教信仰與逆

境商數間存在顯著的正向影響成立：宗教信仰與工作壓力經檢定 CR 值為顯著，表示本研究假設 H3：宗教信仰與工作壓力存在顯著的負向影響成立：逆境商數與工作壓力間經檢定 CR 值為顯著，表示本研究假設 H4：逆境商數與工作壓力間存在顯著的負向影響成立：逆境商數與工作滿足經檢定 CR 值為不顯著，表示本研究之假設 H5；逆境商數與工作滿足存在顯著正向影響不成立：工作壓力與工作滿足經檢定 CR 值為顯著，表示本研究假設 H6：工作壓力與工作滿足間存在顯著的負向影響成立。

表 4.7 為整體結構化模式路徑係數彙整表

結構關係	路徑係數	CR 值	實驗結果
宗教信仰→逆境商數	0.21	4.259***	顯著
宗教信仰→工作滿足	0.16	3.570***	顯著
宗教信仰→工作壓力	-0.22	-4.514***	顯著
逆境商數→工作壓力	-0.23	-3.621***	顯著
逆境商數→工作滿足	0.08	1.264	不顯著
工作壓力→工作滿足	-0.61	-7.631***	顯著

註：***表示顯著($\alpha < .001$)，C.R.=Check Regression Weights 檢定統計量(wald 檢定)

資料來源：本研究整理

本研究將研究樣本拆分為兩個部份進行探討，拆分為宗教創辦高中與一般高中做比較，於表 4.8 為宗教創辦高中修正結構化模式路徑係數彙整表，宗教信仰與逆境商數經檢定 CR 值為不顯著，表示本研究假設 H1：宗教信仰與逆境商數間存在顯著的正向影響不成立：宗教信仰與工作滿足經檢定 CR 值為顯著，表示本研究假設 H2：宗教信仰與逆境商數間存在顯著的正向影響成立：宗教信仰與工作壓力經檢定 CR 值為顯著，表示本研究假設 H3：宗教信仰與工作壓力存在顯著的負向影響成立：逆境商

數與工作壓力間經檢定 CR 值為不顯著，表示本研究假設 H4：逆境商數與工作壓力間存在顯著的負向影響不成立；逆境商數與工作滿足經檢定 CR 值為不顯著，表示本研究之假設 H5；逆境商數與工作滿足存在顯著正向影響不成立；工作壓力與工作滿足經檢定 CR 值為顯著，表示本研究假設 H6：工作壓力與工作滿足間存在顯著的負向影響成立。

表 4.8 為宗教創辦高中修正結構化模式路徑係數彙整表

結構關係	路徑係數	CR 值	實驗結果
宗教信仰→逆境商數	0.60	1.930	不顯著
宗教信仰→工作滿足	0.25	3.341***	顯著
宗教信仰→工作壓力	-0.36	-4.319***	顯著
逆境商數→工作壓力	-0.68	-1.728	不顯著
逆境商數→工作滿足	1.04	2.251	不顯著
工作壓力→工作滿足	-0.61	-6.060***	顯著

註：***表示顯著($\alpha < .001$)，C.R.=Check Regression Weights 檢定統計量(wald 檢定)

資料來源：本研究整理

表 4.9 為一般高中修正結構化模式路徑係數彙整表，宗教信仰與逆境商數經檢定 CR 值為顯著，表示本研究假設 H1：宗教信仰與逆境商數間存在顯著的正向影響成立；宗教信仰與工作滿足經檢定 CR 值為不顯著，表示本研究假設 H2：宗教信仰與逆境商數間存在顯著的正向影響不成立；宗教信仰與工作壓力經檢定 CR 值為不顯著，表示本研究假設 H3：宗教信仰與工作壓力存在顯著的負向影響不成立；逆境商數與工作壓力間經檢定 CR 值為顯著，表示本研究假設 H4：逆境商數與工作壓力間存在顯著的負向影響成立；逆境商數與工作滿足經檢定 CR 值為不顯著，表示本研究之假設 H5；逆境商數與工作滿足存在顯著正向影響不成立；工

作壓力與工作滿足經檢定 CR 值為顯著，表示本研究假設 H6：工作壓力與工作滿足間存在顯著的負向影響成立。

表 4.9 為一般高中修正結構化模式路徑係數彙整表

結構關係	路徑係數	CR 值	實驗結果
宗教信仰→逆境商數	0.58	5.237***	顯著
宗教信仰→工作滿足	0.19	2.496	不顯著
宗教信仰→工作壓力	-0.4	-0.673	不顯著
逆境商數→工作壓力	-0.26	-3.982***	顯著
逆境商數→工作滿足	-0.08	-1.070	不顯著
工作壓力→工作滿足	-1.00	-5.665***	顯著

註：***表示顯著($\alpha < .001$)，C.R.=Check Regression Weights 檢定統計量(wald 檢定)

資料來源：本研究整理

4.3.3 中介效果討論

為驗證研究架構模式之中介效果，本研究提出以宗教信仰、逆境商數、工作壓力為三個前因變項，工作壓力與工作滿足為兩個結果變項，已驗證其模式完整性。依據 Baron and Kenney(1986)指出所謂中介變項係指在自變項與依變項間，加入第三個重要變項來解釋其間的關係，其中介效果分為兩類，部分中介效果與完全中介效果，而部份中介效果係指加入中介變項後，使原來自變項與依變項之間的關係變為較弱及不顯著，而完全中介效果是指加入中介變項後，使原來自變項與依變項之間的關係變為較不顯著，所謂的總效果係指直接效果與間接效果的加總(林震岩，民 95)，本研究實證整體中介效果資料顯示，宗教信仰對逆境商數的直接效果達及顯著水準，宗教信仰對工作滿足的直接效果達及顯著水準，宗教信仰對工作壓力的直接效果達及顯著水準，逆境商數對工作壓

力的直接效果達及顯著水準。由表 4.10 整體中介效果之分析結果顯示，宗教信仰對逆境商數對工作壓力之間具有中介效果，其間接效果值為 0.2683(0.21x-0.23)，總效果則為 0.2683，高於宗教信仰對工作壓力之直接效果-0.22，此結果表示宗教信仰對逆境商數對工作壓力之間具有部分中介效果，另宗教信仰對工作壓力對工作滿足之間具有中介效果，其間接效果值為 0.2942(-0.22x-0.61)，總效果則為 0.2942，高於宗教信仰對工作壓力之直接效果 0.16，此結果表示宗教信仰對逆境商數對工作壓力之間具有部分中介效果，另逆境商數對工作壓力對工作滿足之間具有中介效果，其間接效果值為 0.1403(-0.23x-0.61)，由於逆境商數與工作滿足其直接效果並不顯著，因此總效果則為 0.1403，此結果表示宗教信仰對逆境商數對工作壓力之間具有完全中介效果。

表 4.10 整體中介效果

變數關係	直接效果	間接效果	總效果	中介效果
宗教信仰→逆境商數	0.21			
宗教信仰→工作滿足	0.16			
宗教信仰→工作壓力	-0.22			
逆境商數→工作壓力	-0.23			
逆境商數→工作滿足	0			
工作壓力→工作滿足	-0.61			
宗教信仰→逆境商數→工作滿足	0.16	0.21x0=0	0.16	不成立
宗教信仰→逆境商數→工作壓力	-0.22	0.21x-0.23=-0.0483	0.2683	部分中介
宗教信仰→工作壓力→工作滿足	0.16	-0.22x-0.61=0.1342	0.2942	部分中介
逆境商數→工作壓力→工作滿足	0	-0.23x-0.61=0.1403	0.1403	完全中介

資料來源：本研究整理

本研究實證宗教創辦高中之中介效果資料顯示，宗教信仰對工作滿足的直接效果達及顯著水準，宗教信仰對工作壓力的直接效果達及顯著水準。由表 4.11 宗教創辦高中之中介效果之分析結果顯示，宗教信仰對工作壓力對工作滿足之間具有中介效果，其間接效果值為 $0.2196(-0.36 \times -0.61)$ ，總效果則為 0.4696 ，高於宗教信仰對工作壓力之直接效果 0.25 ，此結果顯示宗教信仰對逆境商數對工作壓力之間具有部分中介效果。

表 4.11 宗教創辦高中之中介效果

變數關係	直接效果	間接效果	總效果	中介效果
宗教信仰→逆境商數	0			
宗教信仰→工作滿足	0.25			
宗教信仰→工作壓力	-0.36			
逆境商數→工作壓力	0			
逆境商數→工作滿足	0			
工作壓力→工作滿足	-0.61			
宗教信仰→逆境商數→工作滿足	0.25	$0 \times 0 = 0$	0.25	不成立
宗教信仰→逆境商數→工作壓力	-0.36	$0 \times 0 = -0$	-0.36	不成立
宗教信仰→工作壓力→工作滿足	0.25	$-0.36 \times -0.61 = 0.2196$	0.4696	部分中介
逆境商數→工作壓力→工作滿足	0	$0 \times -0.61 = 0$	0	不成立

資料來源：本研究整理

本研究實證一般高中之中介效果資料顯示，宗教信仰對逆境商數的直接效果達及顯著水準，逆境商數對工作壓力的直接效果達及顯著水準，由表 4.12 一般高中之中介效果之分析結果顯示，宗教信仰對逆境商數對工作壓力之間具有中介效果，其間接效果值為 $0.1508(0.58 \times -0.26)$ ，

由於逆境商數與工作滿足其直接效果並不顯著，因此總效果則為 0.1508，此結果表示宗教信仰對逆境商數對工作壓力之間具有完全中介效果，另逆境商數對工作壓力對工作滿足之間具有中介效果，其間接效果值為 $0.26(-0.26x-1)$ ，由於逆境商數與工作滿足其直接效果並不顯著，因此總效果則為 0.26，此結果表示宗教信仰對逆境商數對工作壓力之間具有完全中介效果。

表 4.12 一般高中之中介效果

變數關係	直接效果	間接效果	總效果	中介效果
宗教信仰→逆境商數	0.58			
宗教信仰→工作滿足	0			
宗教信仰→工作壓力	0			
逆境商數→工作壓力	-0.26			
逆境商數→工作滿足	0			
工作壓力→工作滿足	-1.00			
宗教信仰→逆境商數→工作滿足	0	$0x0=0$	0	不成立
宗教信仰→逆境商數→工作壓力	0	$0.58x-0.26$ $=0.1508$	0.1508	完全中介
宗教信仰→工作壓力→工作滿足	0	$0x-1=0$	0	不成立
逆境商數→工作壓力→工作滿足	0	$-0.26x-1=0.26$	0.26	完全中介

資料來源：本研究整理

第五章 結論與建議

本研究透過對宗教創辦高中與一般高中的教師之間卷調查，欲瞭解高中教師逆境商數與宗教信仰對工作滿足與工作壓力之影響力，並進而探討宗教創辦高中與一般學校的高中教師其逆境商數與宗教信仰對工作滿足與工作壓力之影響力是否有差異。根據本研究的結果，與過去文獻研究結果做比較、並討論其管理意涵與研究貢獻，以及針對未來研究方向與建議，詳細內容如下所述。

5.1 整體研究結果

本研究透過對宗教創辦高中與一般學校的高中教師之間卷調查，探討高中教師逆境商數與宗教信仰對工作滿足與工作壓力之影響力，並進一步探討宗教創辦高中與一般學校的高中教師其逆境商數與宗教信仰對工作滿足與工作壓力之影響力是否因為學校是宗教創辦與非宗教創辦而有所差異，與逆境商數與宗教信仰對工作滿足與工作壓力間是否有中介效果存在，表 5.1 為本研究之整體研究假說與實證分析結果。

表 5.1 整體研究假說與實證分析結果

假說	內容	實證分析
H1	宗教信仰與逆境商數具有正向影響。	成立
H2	宗教信仰與工作滿足具有正向影響。	成立
H3	宗教信仰與工作壓力具有負向影響。	成立
H4	逆境商數與工作壓力具有負向影響。	成立
H5	逆境商數與工作滿足具有正向影響。	不成立
H6	工作壓力與工作滿足具有負向影響。	成立
H7	宗教信仰與逆境商數與工作滿足具有中介效果。	不成立
H8	宗教信仰與逆境商數與工作壓力具有中介效果。	成立
H9	宗教信仰與工作壓力與工作滿足具有中介效果。	成立
H10	逆境商數與工作壓力與工作滿足具有中介效果	成立

資料來源：本研究整理

5.2 研究討論

綜合本研究分析之結果，加以與文獻交叉比較討論，可彙整以下幾點結論：

(一)假設一：在整體模式中，在宗教信仰與逆境商數的關係上，由於宗教信仰與逆境商數路徑分析之迴歸係數為 0.21 顯著，本研究分析結果宗教信仰與逆境商數呈現顯著正向的影響關係，其表示現今高中教師其信仰程度越高對於逆境的回應能力也會越強，換言之，高中教師如具有宗教信仰，其對於逆境事件的產生時，具有快速回應逆境的能力，在前述文獻探討中提及擁有宗教信仰的人，較能從逆境中給予回應和接受 (Tedechi,1996)，現今高中教師教師其工作環境需長時間接觸逆境事件，信仰會有效的幫助回應逆境。

(二)假設二：在整體模式中，在宗教信仰與工作滿足的關係上，由於宗教信仰與工作滿足路徑分析之迴歸係數為 0.16 顯著，本研究分析結果宗教信仰與工作滿足呈現顯著正向的影響關係，其表示高中教師會因為其信仰程度而影響工作滿足的感受，黃韞臻、林淑惠(民 97)曾研究指出，具有宗教信仰和投入宗教行列的人，擁有較高的整體幸福感，其較易達成工作上的滿足感。

(三)假設三：在整體模式中，在宗教信仰與工作壓力的關係上，由於宗教信仰與工作壓力路徑分析之迴歸係數為-0.22 顯著，本研究分析結果宗教信仰與工作壓力呈現顯著負向的影響關係，其表示，信仰的程度越高，其對壓力的感受也會相對減低，可解釋為，工作壓力區分為心理壓力與生理壓力，信仰能適時的釋放壓力，故心理壓力能有效的透過信仰達到釋放，因此較不會因心理壓力的累積導致生理疾病的產生。

(四)假設四：在逆境商數與工作壓力的關係上，由於逆境商數與工作壓力路徑分析之迴歸係數為-0.23 顯著，本研究分析結果逆境商數與工作壓力呈現顯著負向的影響關係。此結果表示，逆境商數的高低會影響到個體承受的工作壓力大小。由於工作壓力是會造成生理壓力與心理壓力上的影響，逆境商數越高或許會減低個體心理壓力方面所承受之壓力，因此工作壓力會對個體造成生理壓力的影響，反之逆境商數越高能使心理壓力部分達到有效的降低，而心理壓力的降低能有效降低生理上的不適感受。

(五)假設五：在逆境商數與工作滿足的關係上，由於逆境商數與工作滿足路徑分析之迴歸係數為 0.08 不顯著，此結果表示，逆境商數的高低雖能影響心理感受程度，但工作滿足區分為內在滿足與外在滿足，在分析結果中可看出，有部分高中教師對其工作環境、外在滿足部分有諸多的不滿之處，Price(2001)認為工作滿足是工作者對其工作所具有的感覺或情感反應，工作者是基於心理與生理上的感受而達成滿足的結果，其工作滿足程度與其逆境商數程度產生了差異，故無法有趨勢產生，近而導致無法出現顯著差異。

(六)假設六：在工作壓力與工作滿足的關係上，由於工作壓力與工作滿足路徑分析之迴歸係數為-0.61 顯著，本研究分析結果工作壓力與工作滿足呈現顯著負向的影響關係，此結果表示，工作壓力程度越低其工作滿足程度會越高，換言之，高中教師的工作壓力感受程度越高，對其滿足感受相對的減低，林昭男(民 90)、朱明謙(民 90)認為工作壓力是指，當工作因素促使個體與環境產生交互作用，而工作者對工作環境無法適應，對工作者造成直接衝擊與影響。因此工作滿足是工作者對工作本身、工作環境，或對此兩者的一種情感反應(affective) 或認知(cognitive) (Schleicher et al.,2004)。對工作環境越無法適應其滿足程度也會遞減。

(七)假設七：路徑分析結果顯示宗教信仰與逆境商數與工作滿足不具有中介效果。宗教信仰與工作滿足透過逆境商數不會造成顯著的影響。本研究推論，在本研究的樣本中，逆境商數對工作滿足的迴歸係數已不顯著，其證明逆境商數與工作滿足並非直接相關，故透過逆境商數來達成強化宗教信仰與工作滿足間的關係其分析結果為不顯著影響，其可能歸因為，現今社會的工作環境充滿變化與逆境，其工作滿足中具有內在滿足

與外在滿足兩個部份，故個體須具備克服壓力與戰勝逆境的能力，唯有如此才能有效的提升工作滿足程度。

(八)假設八：路徑分析結果顯示宗教信仰與逆境商數與工作壓力具有部分中介效果。因此宗教信仰會透過逆境商數對工作壓力造成顯著的影響。本研究推論若高中教師希望降低其工作壓力，除了需加強本身的宗教信仰外，亦需藉由逆境商數之提升，達到降低其工作壓力感受之目的。本項實證資料顯示宗教信仰與工作壓力透過逆境商數達到有效的提升。

(九)假設九：路徑分析結果顯示宗教信仰與工作壓力與工作滿足具有部分中介效果。因此宗教信仰會透過工作壓力對工作滿足造成顯著的影響。本研究推論逆境商數與工作滿足透過工作壓力達到了強化的現象，其可以解釋為：若處於逆境中，透過心靈力量達到工作滿足的比處於順境狀況透過心靈力量達到工作滿足現象來的顯著，其透過工作壓力較能體現宗教信仰能有效的提升工作滿足。

(十)假設十：路徑分析結果顯示逆境商數與工作壓力與工作滿足具有完全中介效果。因此逆境商數會透過工作壓力對工作滿足造成顯著的影響。本研究推論，在逆境工作與工作滿足間的路徑係數為不顯著，但在兩者之間透過工作壓力能達到完全中介的效果，其可解釋為，回應逆境的能力無法透過滿意度直接呈現，需透過逆境環境突顯逆境回應能力的差異，來達到與滿足程度的差異性，由於工作滿足是由情感、認知與行為三因素所組成，且在強度與一致性上有程度上的區別，並能經由許多管道來源獲取提升的方式。

5.3 宗教創辦高中與一般高中教師之結果比較

表 5.2 宗教創辦高中與一般高中教師之結果比較

宗教創辦高中	一般高中
H1：宗教信仰與逆境商數具有正向影響。	
由於宗教信仰與逆境商數路徑分析之迴歸係數為 0.60 不顯著。	由於宗教信仰與逆境商數路徑分析之迴歸係數為 0.58 顯著。
H2：宗教信仰與工作滿足具有正向影響。	
由於宗教信仰與工作滿足路徑分析之迴歸係數為 0.25 顯著。	由於宗教信仰與工作滿足路徑分析之迴歸係數為 0.19 不顯著。
H3：宗教信仰與工作壓力具有負向影響。	
由於宗教信仰與工作壓力路徑分析之迴歸係數為-0.36 顯著。	由於宗教信仰與工作壓力路徑分析之迴歸係數為-0.4 不顯著。
H4：逆境商數與工作壓力具有負向影響。	
由於逆境商數與工作壓力路徑分析之迴歸係數為-0.68 不顯著。	由於逆境商數與工作壓力路徑分析之迴歸係數為-0.26 顯著。
H5：逆境商數與工作滿足具有正向影響。	
由於逆境商數與工作滿足路徑分析之迴歸係數為 1.04 不顯著。	由於逆境商數與工作滿足路徑分析之迴歸係數為-0.08 不顯著。
H6：工作壓力與工作滿足具有負向影響。	
由於逆境商數與工作壓力路徑分析之迴歸係數為-0.68 不顯著。	由於逆境商數與工作壓力路徑分析之迴歸係數為-1.00 顯著。
H7：宗教信仰與逆境商數與工作滿足具有中介效果。	
具路徑分析結果顯示宗教信仰與逆境商數與工作滿足不具有中介效果。	具路徑分析結果顯示宗教信仰與逆境商數與工作滿足不具有中介效果。
H8：宗教信仰與逆境商數與工作壓力具有中介效果。	
具路徑分析結果顯示宗教信仰與逆境商數與工作壓力不具有中介效果。	具路徑分析結果顯示宗教信仰與逆境商數與工作壓力具有完全中介效果。
H9：宗教信仰與工作壓力與工作滿足具有中介效果。	
具路徑分析結果顯示宗教信仰與工作壓力與工作滿足具有部分中介效果。	具路徑分析結果顯示宗教信仰與工作壓力與工作滿足不具有中介效果。
H10：逆境商數與工作壓力與工作滿足具有中介效果。	
具路徑分析結果顯示逆境商數與工作壓力與工作滿足不具有中介效果。	具路徑分析結果顯示逆境商數與工作壓力與工作滿足具有完全中介效果。

資料來源：本研究整理。

由表 5.2 宗教創辦高中與一般高中教師之結果比較的資料中可得知，宗教創辦的學校與一般高中間存在著顯著的差異，更進一步來看，宗教創辦的學校教師們對於壓力與滿足的感受絕大部分是透過著宗教信仰來達成顯著差異，對於壓力感受與滿足感受他們是透過非自身的能力，把一切歸究於外在因素，非本身可控制的方式，在有關於宗教的文獻中可得知，蔡佩真 (民 96) 學者研究中指出，宗教說明了生命的原因和意義，是人們為了脫離不穩定、不安全、不完美的環境，而達到自我平衡與精神安慰所形成的一種行為模式。換言之信仰的原動力，來自於人們的心靈，生活上有許多事情是無法掌握主控權，當這類事情的發生時有人稱之為壓力，有些被人稱之為意外，當生活中遇到類似的事件很多人轉而向宗教信仰尋求解答與安慰。然而在一般高中的高中教師則與宗教創辦的高中教師有著相反的特性，在表 5.2 的資料中可看出一般高中的教師們對於壓力與滿足的感受，是來自於本身對於壓力的反應能力，而宗教信仰方面並沒有顯著的影響他們對於壓力與滿足的感受與反應。在此可解釋為，一般高中的教師普遍的認為，壓力與滿足的感受來自於本身能力，並不會由外在因素而有所改變，對於逆境產生，多就本身能力做其思考的依據，再者，其兩者的工作環境多有差異，對於滿足的感受也會達到些許的影響，Robbins (1982) 提出內外控取向指的是個人自認控制命運的程度，認為可以自己控制者，稱為「內控者」，當個人認為他可以控制己身的命運，且認為事件的發生，是由於自己行為的後果，是個人的能力及屬性所造成，可由自己加以控制或預測時，此人便是傾向於內控傾向的人格特質者。我們可解釋為一般高中的教師，因缺乏精神的外在支持，意外發生時多歸因為自我能力範圍。

5.4 管理意涵與研究貢獻

由於處在充滿逆境的社會上，管理者要如何在激烈競爭的環境有效的制定管理策略、提升教師們對於逆境回應能力，是個重要的議題，本研究之研究貢獻，除了在學術上建構了宗教信仰與逆境商數、工作壓力、工作滿足的結構模型外，在實務上亦對管理者在人才甄選上以及提升教師逆境回應方面提供了管理建議，分述如下：

以學術意涵而言，由許多學者研究中(Glock,1962；瞿海源，民 86；李安德，民 81；李亦園，民 88；陳觀勝、李培棻，民 93；蔡佩真，民 96)，方可發現宗教效果，有效的提升感受的能力，如幸福感、滿足感受，降低與舒解壓力的產生。本研究在探討宗教信仰與工作壓力和工作滿足之效果時，也有相同的發現，具有宗教信仰的教師有效的降低其工作壓力感受，並提升工作滿足感受，再者本研究也以宗教信仰對逆境商數對工作壓力，宗教信仰對工作壓力對工作滿足進行中介效果研究，其結果證實逆境商數與工作壓力對於宗教信仰對工作壓力、宗教信仰與工作滿足是具有部分中介效果的，研究結果也符合預期的假設推論，此方面在學術界上較少被廣泛的討論。在逆境商數與工作壓力間的研究也符合過去學者(Brewer & McMahan, 2003；Norton, 2003；Rayle,2006；沈昭吟、張瑞真，民 98；李聰杰，民 99；沈昭吟、鄭寶菱，民 99)的研究結果，然而在中介效果討論中發現，逆境商數對工作壓力與工作滿足之間呈現完全中介的效果，在逆境商數與工作滿足的關係研究中，兩者並無呈現顯著相關，但在中介效果中，透過工作壓力，逆境商數和工作滿足可達到完全中介的效果，對於過去文獻比較較少討論到此種狀況，因此，本研究之證實結果對未來有意從事此類研究的學者提供一個基礎的思考架構。

從實務管理意涵來看，本研究之貢獻，可提供宗教創辦高中與一般高中的管理單位，在進行人才培訓時之參考依據。本研究可以顯示在一般高中其教師對於逆境事件思考邏輯著重於本身，若能強化其信仰能力，藉由宗教能有效的施緩逆境產生時的效果，可藉由與宗教團體舉辦相關教師成長營活動或在校園內創辦與宗教相關之社團活動，提供其紓解壓力新的管道。於宗教創辦的高中，其對於逆境反應時過度的將事件本身歸因至不可抗拒的外力因素，較少認為回應逆境能力是來自於本身的能力，在管理單位須強化教師們對於自我的認同，如可舉辦與提升自我相關講座、卡內基等許多自我認同的課程，有效的逆境回應能力，有助於教師職場上的表現與身心靈的健康。

5.5 研究限制

本研究之研究限制有以下兩點：

(一)問卷的發放

由於在研究樣本抽樣上有所限制，區域性或不同屬性之高中教師不在本研究的樣本範圍，故在實證分析結果有一部分的結果不如預期，其結果運用應有所限制。有待未來研究者從更廣泛的角度來研究高中教師、宗教信仰、逆境商數此項議題。另外，本次問卷回收實施於南部地區，是否會造成本研究結果有所差異性仍需進一步驗證。

(二)問卷填答之主觀性

本研究以資料收集方法為問卷調查法，因無客觀標準之實際量化比較，且無法全排除填答者所處填答環境所造成之影響，所以仍有與實際狀況相意之誤差存在，此外，填答者在回答時，可能因為對逆境商數概念的不了解，對於問題持保留態度，造成故意忽略或不符實情的回答情

況。

5.6 未來建議

根據本研究的研究成果與相關議題，提供後續研究者研究方向，茲將說明如下：

- (一)未來學者若能透過訪談宗教創辦高中與一般高中的教師，對於其宗教信仰與逆境商數的現況，或瞭解其對於工作壓力與工作滿足的回應能力與感受。此種做法能更深入議題核心，提升樣本特性準確度。
- (二)未來學者可針對高中教師建置提升回應逆境能力模式，做一接續性深入研究，研究經過提升回應能力模式的過程之後，是否呈現顯著性的提升教師們對於逆境回應與滿足感受的能力。

參考文獻

一、中文部份

1. 王美慧(民 96)，公部門組織文化、員工工作滿足、全面品質管理與服務品質滿意度之研究，品質學報，第 14 卷，第 1 期，1-15 頁。
2. 王湧水、黃同圳、呂傳吉(民 94)，事業策略、人力資源管理策略與組織績效關係之探，人力資源管理學報，第 5 卷，第 2 期，01-18 頁。
3. 王琬茶、張英鵬(民 93)，臺北市、高雄市國小資優教育教師專業能力、工作壓力、因應策略與職業倦怠之相關研究，資優教育研究，第 4 卷，第 2 期，105-132 頁。
4. 司徒達賢(民 89)，非營利組織的經營管理，台北：天下遠見，216 頁。
5. 田蘊祥(民 96)，世代因素對公務人員工作壓力影響之實證分析，淡江人文社會學刊，第 29 期，61-92 頁。
6. 白景文(民 86)，企業如何運用工作滿意度至人力資源管理，人力資源發展學刊。
7. 朱明謙(民 90)，高科技產業從業人員休閒行為、工作壓力與工作績效之研究，義守大學管理科學研究所碩士論文。
8. 行政院經濟建設委員會，(民 99)，服務業人才培訓及人力資源政策研究，網址：<http://history.moe.gov.tw/important.asp>。
9. 吳明隆(民 98)，結構方程模型 AMOS 的操作與應用，台北：五南。
10. 吳楨晴(民 94)，大學校院課外活動組行政人員工作壓力與職業倦怠關係之研究，國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系在職進修碩士班學位論文。
11. 吳萬益(民 97)，企業研究方法，第三版，華泰書局。

12. 呂美玲(民 97)，台北市立國民中學教師工作壓力與情緒管理關係之研究，國立師範大學工業教育學系碩士論文。
13. 李亦園(民 88)，宇宙觀、信仰與民間文化。台北縣：稻香出版社。
14. 李亦園(民 95)，信仰與文化：宗教與神話，廣西師範大學出版社。
15. 李安德(民81)。超個人心理學—心理學的新典範。臺北市：桂冠。
16. 李志強(民 88)，教師行為、父母管教態度與國小學童學習壓力之關係，台南師院學生學刊，第 20 期，1-36 頁。
17. 李樑吉(民 94)，國民中學教師工作壓力與組織承諾關係之研究—以彰化縣國民中學為例，國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文。
18. 李聰杰(民 99)，大學教師之逆境商數對情緒調適、工作壓力與工作滿足之相關研究—以南部某私立大學為案例，南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文。
19. 杜昌霖(民 93)，行政工作壓力、壓力因應方式與職業倦怠關係之研究—以高雄市國民小學主任暨組長為例，國立屏東師範學院教育行政研究所碩士論文。
20. 沈昭吟、張瑞真(民 98)，逆境商數、工作壓力與工作滿足關係之研究，經營管理論叢，第 5 卷，第 1 期，21-37 頁。
21. 沈昭吟、鄭寶菱(民 99)，大學生的逆境商數與學習壓力、成就動機之相關研究—以宗教信仰為干擾變數，非營利組織管理學刊，第 8 卷，1-29 頁。
22. 周立勳(民 75)，國小教師工作壓力、控制信念與職業倦怠關係之研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文
23. 林心怡(民90)，兒童違犯行為、衝動性格與認知管控功能之相關研究，屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文。

24. 林幸台(民 75)，國民中學輔導人員工作之調查研究，輔導學報，第 9 期，205-238 頁。
25. 林俊雄(民 90)，我國工職實施新課程後教師同仁工作態度與學校效能關係之研究，國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文。
26. 林昭男(民 90)，國小初任教師工作壓力與因應策略之研究，國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文。
27. 林國芳(民 101)，工作壓力與工作投入關聯性之研究-已組織認同為中介變項，育達商業科技大學管理科學研究所碩士論文。
28. 林梅香、黃慈心(民 98)，原住民籍照顧服務員工作壓力源、工作生活品質、工作滿足感及其相關因素之研究，長庚護理。
29. 林萬億(民 91)，社會福利政策之回顧與展望，91 年全國社會福利會議。
30. 林誠、張芳梓(民 97)，醫院感染管制人員工作投入、工作壓力及工作滿意度之探討，健康管理學刊，第 6 卷，第 1 期，33 -47 頁。
31. 林銘宗(民 88)，國小六年級學童的課業壓力、因應方式及社會支持之研究，國立嘉義師範學院國民教育研究所碩士論文。
32. 林震岩(民 95)，多變量分析-SPSS 的操作與應用，智勝文化。
33. 武金正(民 98)，生命觀和解放人本論。輔仁宗教研究，第 18 期，19-39 頁。
34. 邱皓政(民 92)，結構方程模式: LISREL 的理論, 技術與應用，台北: 雙葉。
35. 施惠琪(民 90)，成人超越逆境之分析研究，國立濟南大學成人與繼續教育研究所碩士論文。
36. 星雲(民 95)，佛教對社會問題的看法。普門學報，第 35 期，247-274 頁。

37. 洪朱璋(民 93)，台北市國民小學教師工作壓力與運動參與行為之相關研究，台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
38. 范惟翔、張瑞鉉(民 96)，電子商務網站經營環境之建構與效果衡量模式研究，管理評論，第 26 卷，第 2 期，39-67 頁。
39. 范華容(民 97)，我國女性軍訓教官人格特質、角色壓力與工作滿意度關係之研究，國立台灣師範大學教育學系在職進修碩士班碩士論文。
40. 倪家珍(民 94)，性別、性別角色對於成就動機與工作滿意關係之研究：以國小教師為例，中華管理學報，第 6 卷，第 4 期，35-50 頁。
41. 孫效智(民 93)，當前台灣社會的重大生命課題與願景，哲學與文化期刊，第 31 卷，第 9 期。
42. 孫效智(民 98)，台灣生命教育的挑戰與願景，課程與教學學刊，第 12 卷，第 3 期，1-26 頁。
43. 徐光正(民 66)，工人與工作態度-台灣工廠人的實證研究，中央研究院民族學研究所專刊，17-49 頁。
44. 徐孟弘(民 95)，通識教育宗教課程的建構及其內涵，實踐通識學報，第 6 期，67-92 頁。
45. 徐承毅、李文雄、許志賢(民 96)，人事人員個人背景對工作滿意度之研究—以 T 公司為例，通識研究集刊，第 11 期，217-250 頁。
46. 張文智、張鎮雄、許言(民 94)，工業設計師工作滿意度影響因素研究，設計學報，第 10 卷，第 1 期。
47. 張文菁(民 96)，AQ(Adversity Quotient)逆境商數衡量模式之研究—以新聞從業人員為例，長榮大學高階管理所碩士論文。
48. 張志剛(民 92)，宗教學是什麼，台北：楊智。
49. 張依婷(民 99)，劃破纏縛之繭：重新編織生命中的死亡意義，東海

- 大學宗教研究所碩士論文。
50. 張家麟(民94)，宗教領袖圖像，保安宮大道季刊，第40期，14-16頁。
 51. 張舒涵(民93)，大學院校約聘人員人格特質、工作滿意度及離職傾向之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
 52. 張瑞真(民98)，逆境商數對工作壓力、社會支持與工作滿足關係之研究，南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文。
 53. 教育部(民94)，教育部民國83至100年度施政方針及計畫，網址：
<http://www.cyut.edu.tw/~rtchang/Policy.doc>。
 54. 莊淑灣、呂鍾卿(民94)，中部國民小學主任工作壓力與因應方式之研究，台中教育大學學報，第2卷，第19期，127-151頁。
 55. 莊榮霖(民83)，國中教職員工作滿足與組織承諾關係之研究—高雄市地區市立國中調查分析，國立政治大學公共行政學系碩士論文。
 56. 郭幸萍、呂信億(民99)，房仲產業之廣告訴求對消費者品牌選擇影響之研究，住宅學報，第19卷，第2期，1-28頁。
 57. 郭振生(民92)，內部行銷導向、組織承諾、工作滿意與學校效能關係之研究—以台南地區國民小學為例，南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文。
 58. 陳月滿(民95)，臺北縣國民小學兼任行政職務教師工作滿意度與學校效能之研究，國立臺北教育大學教育政策與管理研究所學位論文。
 59. 陳安妮(民99)，教師工作壓力與休閒運動參與之研究—以台南地區高中教師為例，運動休閒管理學報，第7卷，第1期，138-153頁。
 60. 陳柏齡(民89)，國中生生活壓力、失敗容忍力與憂鬱傾向之關係研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

61. 陳書梅(民 97)，閱讀與情緒療癒－淺談書目療法，全國新書資訊月刊，120 卷，4-9 頁。
62. 陳素惠(民 94)，教師工作壓力探討，諮商與輔導，28-34 頁。
63. 陳素勤譯(民 92)，Robert Kreitner and Angelo Kinicki 著，組織行為學，台灣：美商麥格羅·希爾。
64. 陳增朋(民 90)，大學校院體育主管領導型態、體育教師內外控取向與教育教師組織承諾關係之研究，國立台灣師範大學碩士論文。
65. 陳寬裕、王正華(民 99)，結構方程模式分析實務 AMOS 的運用，台北：五南。
66. 陳耀成譯(民 93)，《旁觀他人之痛苦》，Sontag,Susan(2004)著，台北：麥田。
67. 陳觀勝、李培茱(民 93)譯，《宗教學導論》，Muller(1989)著，上海市：人民出版社。
68. 彭錦鵬、江瑞祥、許耿銘(民 100)，非營利組織績效評量指標之建構，政治科學論叢，第 49 期，125-160 頁。
69. 馮燕(民 98)，從生態觀點看幼兒托育發，幼兒教保研究期刊，第 3 期。
70. 黃同圳 (民 95)，人力資源管理：全球思維-本土觀點，三版，台北市：麥格羅希爾。
71. 黃宏建(民 91)，台中縣國中教師工作壓力之研究，彰化師範大學教育研究所碩士論文。
72. 黃芳銘(民 91)，結構方程模式理論與應用，台北：五南。
73. 黃琪媚(民 94)，國中生的父母親管教方式、制握信念、學習壓力與學習成就之研究。大葉大學教育專業發展研究所碩士論文。

74. 黃開義(民 98)，運用臨床路徑規劃機制探討醫療品質與病患滿意度之關聯研究，[共同學科暨通識教育中心] 國科會研究報告。
75. 黃韞臻、林淑惠(民 97)，高中職學生學校生活與主觀幸福感關係之研究，輔導與諮商學報，第 30 卷，第 2 期，83-106 頁。
76. 黃麗華(民 85)，大學職員工作滿足之研究-以某國立大學為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
77. 黃寶園(民 98)，工作壓力對工作滿足、職業倦怠影響之研究：統合分析取向，教育心理學報，第 40 卷，第 3 期，439-462 頁。
78. 楊牧青(民 89)，工作特性、人格特質與工作滿意度關係之研究-以高雄港務局員工為例，國立成功大學交通管理科學研究所碩士論文。
79. 楊麗香(民 93)，高職餐飲管理科教師工作壓力：因應策略與教學效能之研究，屏東科技大學技術及職業教育碩士論文。
80. 溫明麗(民 99)，芬蘭教育成就的啟示-找回台灣教育的主體性，台灣國際研究季刊，第 6 卷，第 4 期，139-75 頁。
81. 葉重新(民 90)，教育研究法，臺北：心理出版社。
82. 葉桂珍、汪美香，(民 92)，資訊管理專業人員之專案團隊認同與其工作壓力及工作滿足之關係，臺大管理論叢，14 卷 1 期，79-118 頁。
83. 鄒浮安(民 86)，著名高中學生生活壓力及其相關因素之研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
84. 榮泰生(民 98)，AMOS 與研究方法(第三版)，台北：五南。
85. 趙梓琪(民 97)，台灣壽險業務人員逆境商數、情緒勞務、員工知覺組織支持與業務績效關聯模式之研究，長榮大學經營管理研究所碩士論文。
86. 劉承宗(民 96)，宗教信仰：人類的救贖—以印度教(Hinduism)、佛教

- (Buddism)、基督教(Christianity)與伊斯蘭教(Islam)為例。嶺東通識教育研究學刊，第2卷，第2期，1-16頁。
87. 劉寶(民92)，桃園縣國小高年級學童父母管教態度，成就動機與學習壓力相關之研究，國立新竹師範學院教學碩士班碩士論文。
88. 蔡佩真(民96)，宗教信仰與喪親者的悲傷療癒，安寧療護雜誌，第12卷，第4期，385-394頁。
89. 蔡宜佳、劉信宏譯(民94)，《宗教經驗之種種》，William James著，台北：立諸，239-241頁。
90. 蔡素美(民93)，國小學童課業壓力與因應策略之研究，國立嘉義大學師範學院國民教育研究碩士論文。
91. 蔡淑鈴，瞿海源(民77)，性別與成就抱負：以台大學生為例，中華社會學刊，第12期，135-168頁。
92. 蔡嘉慧(民87)，國中生的社會支持、生活壓力與憂鬱傾向之相關研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
93. 蔡維民(民93)，宗教信仰與心理諮商－基督教與佛教的初步比較，新世紀宗教研究，第3卷，第2期，59-102頁。
94. 鄭伯堦(民66)，領導行為研究：領導方式、情境因素及人格屬性對工人工作滿足感的影響，國立台灣大學心理學研究所碩士論文。
95. 鄭書青(民89)，宗教信仰在防治青少年偏差行為之角色研究，南華大學教育社會學研究所碩士論文。
96. 鄭臻妹(民90)，內外控人格特質、工作特性及工作績效之分析研究-以台灣高科技產業員工為例，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
97. 鄭寶菱(民99)，大學生的逆境商數與學習壓力、學習態度、學習滿意

- 度關係之研究—以宗教信仰為干擾變數，南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文。
98. 盧志榮(民 97)，離島地區警察人員的情緒勞務負荷、情緒耗竭對工作滿意度影響之研究。銘傳大學公共事務學系碩士班在職專班碩士論文。
99. 蕭雅竹、黃松元、陳美燕(民 96)，宗教與靈性健康、健康促進行為之相關性研究，實證護理，第 4 卷，第 3 期，271-279 頁。
100. 蕭鵬卿、湯玉英(民 93)，壓力之概念分析，護理雜誌，第 51 期，71-75 頁。
101. 薛保綸(民 84)，人與人生。台北：宏明出版社。
102. 謝琇玲(民 84)，高雄地區大學生生活壓力與生活適應關係之研究。高雄工學院學報，第 2 期，73-400 頁。
103. 鍾秋玉，(民 95)。大學新興/傳統宗教社團學生之宗教態度與行為研究，實踐通識論叢，第 5 期，1-24 頁。
104. 瞿海源(民 63)，略談宗教心理學的兩個問題，人類與文化，第 3 期，8-11 頁。
105. 瞿海源(民 82)，社會心理學新論，台北：巨流出版社。
106. 瞿海源(民 86)，台灣民眾的宗教信仰與宗教態度，台北：桂冠
107. 瞿海源(民 86)，台灣地區天主教發展之趨勢，台北：桂冠。
108. 瞿海源(民 91)，臺灣新興宗教信徒之態度與行為特徵，國立臺灣大學社會學系暨研究所發表論文。
109. 嚴景惠、蔡明昌(民 98)，大學生宗教信仰與來生信念關係之研究，生死學研究，第十期。
110. 釋慧開(民 94)，「宗教」一詞的文化脈絡比較詮釋——兼論現代宗教教

育的定位與取向，普門學報，第 29 期，137-162 頁。

111. 釋慧開(民 98)，佛教臨終與往生助念之理論建構芻議-以《瑜珈師地論》為主之初探，生死學研究，第 9 期，81-125 頁。

二、英文部份

1. Abrasmson, L.Y., Seligman, M.E.P. & Teasdale, J.D. (1978), Learned helplessness in humans: Critique and reformulation, Journal of Abnormal Psychology, No. 87, pp. 49-74.
2. Adriaenssens L. (2006), Werkbeleving en werkstress bij academici: behoefte aan meer of beter HRM?. voor HRM, vol 4, pp. 87-111.
3. Adriaenssens, L., Prins, P. D. & Vloeberghs, D. (2006), Work experience, work stress and HRM at the university, Management Revue, No. 17, pp. 344-363.
4. Aldwin, C.M. & Gilman, D.F. (2004), Health, illness and optimal ageing, London: Sage.
5. Anderson, J.C. & Gerbing, D. W. (1988), Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach, Psychological Bulletin, Vol. 103, No. 3, pp. 411-423.
6. Anonymous (1999), Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities, The Canadian Manager, Vol. 24, No. 2, pp. 31.
7. Bagozzi, R. P. & Phillips, L. W. (1982), Representing and testing organizational theories: A holistic construal, Administrative Science Quarterly, No. 27, pp.76-94.
8. Bagozzi, R.P. & Yi, Y. (1988), On the evaluation of structural equation models, Academic of Marketing Science, No. 16, pp.76-94.
9. Bandura, A. (1978), Reflections on Self-efficacy, Advances, Behavior Research and Therapy, No. 1, pp. 237-269.
10. Bandura, A. (1986), Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory, NJ: Eaglewood Cliffs.
11. Bandura, A. (1996), Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective, Asian Journal of Social Psychology, Vol.2, No.1, pp. 21-41.
12. Bandura, Albert (1999). Social cognitive theory of gender development

- and differentiation. Psychological Review, Vol 106.No.4,pp.676-713.
13. Baron, R. & Kenney, D. (1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, No. 51, pp.1173-1182.
 14. Blasé, R.(1982), Defining teacher empowerment, Education.
 15. Bollen. K.A. (1989), Structural Equations with Latent Variables, North Carolina: Wiley.
 16. Borg, M.G. and Riding, R.J.(1991), Occupational Stress and Satisfaction in Teaching, British Educational Research Journal, Vol.17,No.3.
 17. Brayfield, A.H. and Crockett, W.H.(1955), Employee attitudes and employee performance, Psychological Bulletin, Vol.52,No.5,pp.396-424.
 18. Brewer, E. W. and McMahan, J. (2003), Job Stress and Burnout among Industrial and Technical Teacher Educators, Journal of Vocational Education Research, Vol. 28, No. 2, pp.125-140.
 19. Brouters. K. D. (2002), Institutional, Cultural & Transaction Cost influences on entry mode choice & performance, Journal of International Business Studies, Vol. 33, No. 2, pp. 203-221.
 20. Burr. V. (2002), Judging Gender From Samples of Adult Handwriting: Accuracy and Use of Cues, The Journal of Social Psychology, Vol. 142, No. 6, pp. 691–700.
 21. Cacioppo, J.T.(1986), Communication and persuasion: Central and peripheral routes to attitude change, New York :Ballantine book.
 22. Calhoun, L. G., & Tedeschi, R. G.(1998). Posttraumatic growth : Future directions,Mahwah, N.J. : Erlbaum
 23. Campbell, K.M. and Pritchard, R.D. (1976), Effects of extrinsic financial rewards on intrinsic motivation, Journal of Applied Psychology,

Vol.62,No.1,pp.9-15.

24. Caplan R. D. (1979),Effects of work load, role ambiguity, and Type A personality on anxiety, depression, and heart rate. Journal of applied psychology,Vol. 4,pp.12-21.
25. Caplan, R. D. & Jones, K. W. (1975), Effects of work load, role, ambiguity, and Type A personality on anxiety, depression, and heart rate, Journal of Applied Psychology, No. 60, pp.713-719.
26. Caplan, R. D. (1979),Job demands and worker health; main effects and occupational differences, Hew Publication (NIOSH).
27. Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P. (1975), Job demands and worker health: Main effects and occupational differences, Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
28. Carver, C.S. & Glass, D.C. (1978), Coronary-Prone Behavior Pattern and Interpersonal Aggression, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 36, No. 4, pp. 361-366.
29. Castle , N. G, Engberg, J.(2005), job satisfaction of nursing home administrators and turnover . Medical Care Research and Review,Vol.64,No.2,pp.191-211.
30. Catherine T. Chavat (1997), Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities, Library Journal, Vol. 122, No. 8, pp.127.
31. Cermak, L.S.& Talbot, N. & Chandler, K. (1985),The perceptual priming phenomenon in amnesia, Neuropsychologia.
32. Chandler, K.(1985), The perceptual priming phenomenon in amnesia, Neuropsychologia.
33. Chaplain, M. A. J. (2001), A new mathematical model for avascular tumour growth, Journal of Mathematical Biology.
34. Chu,C.I.& Hsu,H.M., Price,J.L. (2001),Job satisfaction of hospital nurses:

- an empirical test of a causal model in Taiwan, International Nursing. Vol.18,No.4,pp.14-23.
35. Cohen, R. C.,Robert, S. P. (1993),“Contemporary Marxism.” In Review of Metaphysics,Journal of Mathematical Biology.
 36. Compas, B. E., Orosan, P. G. & Grant, K. E. (1993), Adolescent stress and coping: Implications for psychopathology during adolescence, Journal of Adolescence, No. 16, pp.331-349.
 37. Compton, W.C. (2005), An introduction to positive psychology, CA: Thomson-Wadsworth.
 38. Cooper, C. L., Dewe, P. J.(2001), Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications, London: Sage.
 39. Cooper, C.L.& Smith, M.J. (1985), Job stress and blue collar work, NY: John Wiley & Sons.
 40. Curtis, S.(2000),Working Women Face Up To A Glass Ceiling,Discover Taipei,Vol.16,pp.11-13.
 41. DeFrain, J. and Olson, P.(1999), Contemporary family patterns and relationships, Plenum Press New York.
 42. Duncan, W.J.(1983), Humor and Work: Applications of Joking Behavior to Management, Journal of Management, vol.16,no.2,pp.0255-278.
 43. Duncan,G. J. & Dowset,C. J. (2007),School readiness and later achievement. Developmental Psychology, Vol.44,No.1.
 44. Eckenrode, J. (1990), Stress between work and family, NY: Plenum.
 45. Emmerik, H. V. & Sanders, K. (2004), Social Embeddedness and Job Performance of Tenured And Non-Tenured Professionals, Human Resource Management Journal, Vol. 14, No. 1, pp.40-54.
 46. Engberg, J.(2006),Organizational characteristics associated with staff turnover in nursing homes.The Gerontologist. Vol. 14, No. 2, pp.12-19.

47. Epstein, J. N. (1988), The revised Conners' Parent Rating Scale (CPRS-R): factor structure, reliability, and criterion validity. Journal of abnormal child.
48. Esposito, Robert.(2008), Bíos: Biopolitics and Philosophy, trans. Timothy Campbell, Minneapolis: University of Minnesota Press.
49. Fitzgerald, P. (2000), Adversity Quotient, Book reviews Technovation, No. 20, pp.401-402.
50. Fleming, R., Baum, A. & Singer, P.(1984), Understanding environmental stress: strategies for conceptual and methodological integration, Advances in environmental psychology.
51. Fournet, G.P., Distefano, M. K. and Pryer, M. W. (1966), Job Satisfaction Issues and Problem. Personnel Psychology, Vol.9, pp.165-183.
52. French, J.R.P.(1974), Adjustment as person-environment fit, New York :Basic Books.
53. Glock, C. Y.(1962),The New Religious Conscionusness, Berkeley:University of California Press.
54. Goleman, Daniel. (1998), Working with emotional intelligence, New York: Bantam Books.
55. Greguras G. J. (2004), Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory, Journal of Applied Psychology, Vol.14, No.5, pp.68-73.
56. Guilford, T. P. (1959), Personality, New York: Megraw-Hill.
57. Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971), Employee Reactions to Job Characteristics, Journal of Applied Psychology, Vol.55, pp. 256-286.
58. Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E. , Tatham, R. L. & Black, W. C. (1998),

- Multivariate data analysis, NJ: Prentice Hall.
59. Selye, H. (1956), The stress of life, NY: McGraw-Hill.
 60. Hartline, M. D. & Ferrell, O.C., (1996) ,"The Management of Customer-Contact Service Employees: An Empirical Investigation," Journal of Marketing, Vol.60,No.4.pp. 52-70.
 61. Helgeson, V.S. (1994), Relation of agency and communion to well-being: Evidence and potential explanations, Psychological Bulletin, Vol. 40, No. 1, pp. 332-378.
 62. Helms B. J. (1995),School-related Stress with Children with Disabilities, library.ncrtm.org.
 63. Herzberg, F. (1957), Job attitudes; review of research and opinion, England: Psychological Service of Pittsburgh.
 64. Hill, P. C., & Hood, R. W. (1999), Measures of Religiosity. Birmingham, AL: Religious Education Press
 65. Holifield, J. R.(1981),An analysis of junior high/middle school teachers' perception of factors affecting teacher job stress and principals' perception of ways to alleviate or manage teacher job stress, Doctoral Dissertations.
 66. Homes, T.H. and Rahe, R.H.(1967), The Social Readjustment Rating Scale. Journal of Psychosomatic Research, Vol.11,No.2, pp.213-218.
 67. Hoppock, R.(1977), Job Satisfaction: Work, its Rewards and Discontents, Arno Press, New York, USA.
 68. Hoppock, R.(1977), Job Satisfaction: Work, its Rewards and Discontents, Arno Press, New York, USA.
 69. Hu, T. and Bentler, P.M.(1995), EQS structural equations program manual, dpqe.iimas.unam.mx.
 70. Ivancevich, J. & Matteson, M. T. (1980), Stress and work: A managerial

perspective, NY: Scott Foresman.

71. Jerald, G. and Baron, A.R. (1995), Behavior in Organizations., NJ :Prentice-Hall Inc., pp.581
72. Jex, S. M. & Beehr, T. A. (1991), Emerging theoretical and methodological issues in the study of workrelated stress, Research in Personnel and Human Resource Management, No. 9, pp.311-365.
73. Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001), Relationship of core self-evaluation traits-self-esteems, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta analysis, Journal of Applied Psychology, Vol. 86, No. 1, pp.80-92.
74. Kalleberg, A.L. (1977), Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction, American Sociological Review.
75. Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A. & Theorell, T. (1981), Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: A prospective study of Swedish men, American Journal of Public Health, No. 71, pp. 694-705.
76. Koenig, H. G.& Cullough, M. C. (2001),Spirituality and health: What we know, what we need to know. Guilford Press.
77. Koenig,H. G. (2006),Retaining the meaning of the words religiousness and spirituality: A commentary on the WHOQOL SRPB group's. Social Science & Medicine,Elsevier.
78. Kreitner,R. and Kinicki, A.(2000), The impact of cultural diversity on work team performance: a South-African perspective, Team Performance Management,Vol.25,pp1-13.
79. Kyriacou, C. (1987),Teacher stress: Directions for future research, Educational review,Vol.23,pp.34-42.

80. Kyriacou, C. and Sutcliffe, J.(1978), A Model of Teacher Stress, Educational Studies,Vol.4,No.1,pp.1-6.
81. Kyriacu,C. and Sutcliffe, J.(1978),A Model of Teacher Stress, Educational Studies,Vol.4,No.1.
82. Lazarus,R.S. & Folkman, S.(1984), Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.50,No.5,pp.992-1003.
83. Levenson, R. W. (2001),The remains of the workday: Impact of job stress and exhaustion on marital interaction in police couples. Journal of Marriage and Family.
84. Levin, I. & Stokes, J. P. (1989), Disposition approach to job satisfaction: Role of negative affectivity, Journal of applied psychology, No. 74, pp. 752-758.
85. Levinson, M. D. (1978),The mentor advantage: Perceived career/job experiences of protégés versus non-protégés, Journal of Organizational Behavior, 1989 - Wiley Online Library.
86. Locke, E.A.(1976), The nature and causes of job satisfaction, Handbook of industrial and organizational psychology,
87. Locke, S. E., Kraus L., Leserman, J., Hurst M. W., Heisel J. S. & Williams R. M. (1984), Life change stress, psychiatric symptoms, and natural killer cell activity, Psychosomatic Medicine, No. 46, pp. 441-453.
88. Luarn, P. & Lin, H.H.(2005), Predicting consumer intention to use mobile service, Information Systems Journal,Vol.45,pp.69-78.
89. MacNeil, K.P.(1981), Managing collaboration within networks and relationships, Industrial Marketing Management,Vol.12,pp23-36.
90. Marie, D. W. (2004), Understanding occupational stress and mental

health in aspiring small business owners, Unpublished doctoral dissertation, University of California State.

91. Mark, S.& Richard, C. (1991),In the Era of Human Capital (1st ed.), Harper Collins Business.
92. Maslow, A. H. (1943), A Theory of Human Motivation, Originally Published in Psychological Review, Vol.50, pp. 370-396.
93. Maslow, A. H. (1954), Motivation and Personality, N.Y. : Harper and Row Publishers, P.46 °
94. McCormick, E. T., & Ilgen, D. (1980) ,Industrial Psychology. New Jersey. Englewood Cliffs.
95. McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1991), Adding liebe and arbeit: The full five-factor model on affective reactions and health outcomes for clerical workers, Work & Stress, No. 1, pp.155.
96. McCrae,R. R.,Costa,P. T., Busch,C. M., (1986),Evaluating Comprehensiveness in Personality Systems: The California Q-set and the Five-Factor Model, Journal of Personality, No. 54, pp. 430-446.
97. McNeely C. A. (2003),Public and private domains of religiosity and adolescent health risk JM Nonnemaker, behaviors: Evidence from the National Longitudinal Study of Adolescent Health. Social Science & Medicine, Elsevier.
98. Mearns, J.& Cain, R.P. (2003) ,Measuring self-acceptance: Expectancy for success vs. self-esteem. Journal of Clinical Psychology, Vol.45, pp.390-397.
99. Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, Journal of Vocational Behavior, No. 61, pp.20-52.

100. Michael, M.(2004), “Torchbearers upon the path of progress: Britain’s ideology of a moral and material progress in India”, Colonialism as civilizing mission: cultural ideology in British India, London: Anthem Press.
101. Michel Hersen(2004), Comprehensive Handbook of Psychological Assessment: Behavioral assessmen, Wiley
102. Mickley,J. R. (1998) ,The concept of spirituality in nursing theories: differing world–views and extent of focus. Journal of Advanced Nursing.
103. Mikhail, M. P.(1998), 0 religioznosti rossiyskoy molodezhi. On the Religiosity of Russia’s Youth, Sotsiologiccheskie Issledovaniya,pp.107-111.
104. Moracco, J. C. and Mcfadden, H.(1982), The counselor's role in reducing teacher stress, The Personnel and Guidance,Vol.32,pp.36-42.
105. Morris, T.R.(1990),Feministperspectives in criminology,Philadelphia: University of Pennsylvania press.
106. Mueller, R. O. (1996), Basic Principles of Structural Equation Modeling: An Introduction to LISREL and EQS, New York: Springer.
107. Nagy S. (1985),Burnout and selected variables as components of occupational stress, Psychological reports.
108. Neelamegam, N. & Asrafi, S. (2010), Work stress among employees of dindigul district central cooperative bank, Tamil Nadu: A study, The IUP Journal of Management Research, Vol. 9, No. 5, pp. 57-69.
109. Norton, J. (2003), Job Stress among Learning Center Managers, Learning Assistance Review, Vol. 7, No. 1, pp. 22-36.
110. Nunnally (1978), Psychometric theory. New York: McGraw Hill.
111. Pargament, K. I. (1998),Religious coping and health status in medically

ill hospitalized older adults. The Journal of Nervous.

112. Paul, B. & Jas,N. (2005), An investigation into students' use of a computer-based social learning space: lessons for facilitating collaborative approaches to learning, British Journal of Educational Technology, No. 36, pp. 281–292.
113. Paul,Tillich.(1950) ,Philosophy of Culture, Science, and Religion. New York: Harper & Row.
114. Piaget, J. (1971), Genetic Epistemology, New York: W.W.Norton & Company.
115. Piaget,C.& Garcia, R. (1974),Understanding Causality, New York: W.W. Norton & Company.
116. Porter, L.W.(1963), Predicting Managers' Pay and Their Satisfaction With Their Pay, Personnel Psychology,Vol.19,No.4,pp.363-373.
117. Price, J.L.(2001), Job satisfaction of hospital nurses: an empirical test of a causal model in Taiwan, International Nursing Review,Vol.50,NO.3,pp.176-182.
118. Prokop, C. M., Sarros, J. C. (1988) ,The academic work environment in Australian universities: a motivating place to work?.Higher Education Research.
119. Pruyser, P.W. (1968), A dynamic psychology of religion, Harper & Row (New York)
120. Pruyser, P. W. (1986),Maintaining hope in adversity, Pastoral Psychology, Springer. 86-96. P.12.

121. Rayle, A. D. (2006), Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction, Professional School Counseling, Vol. 9, No. 3, pp. 206-215.
122. Rayle, A. D.(2006),Relationship of self-beliefs, social support, and university comfort with the academic success of freshman college women, Journal of College Student. Vol. 5, No. 3, pp.19-28.
123. Robbins, S. P. (1982), Personnel: The Management of Human Resource, NJ: Prentice-Hall.
124. Robbins, S. P. (2001), Organizational behavior. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
125. Robbins, S.P.(1995), Understanding social connectedness in college women and men, Journal of Counseling & Development,
126. Robbins,S.P.(1994),Management,fourth edition ,Prentice Hall.
127. Robert, G.(1986),Politics,position,and power:From the Positive to the Regulatory State,New York:Oxford University Press.
128. Roberts, N. A. & Levenson, R. W. (2001), The remains of the workday: impact of job stress and exhaustion on marital interaction in police couples, Journal of Marriage and Family, Vol. 63, No. 4, pp.52-67.
129. Rotter(1966),Generalized expectancies for intemal versus external control of reinforcement,Psychological Monograph,Vol.12,pp.48-80.
130. Sarros, J. C. (1988),Administrator burnout: Findings and future directions, Journal of Educational Administration.
131. Schafer, W.D.(1981),Gender differences in risk taking: A meta-analysis,

Psychological Bulletin, Vol.125,No.3,pp.367-383.

132. Schaffer, W.D.(1953),Circulatory reflexes in chronic disease of the afferent nervous system, The Journal of physiology,Vol.36,pp.65-73.
133. Schleicher R.L., McCoy L.F., Scholl P.F., Groopman J.D, Powers CD, Pfeiffer CM.(2004),Nlysis of aflatoxin B1 lysine adduct in serum using isotope-dilution liquid chromatography/tandem mass spectrometry.Rapid Commun Mass Spectrom
134. Schnall, P., Pieper, C., Schwartz, J., Karasek, R., Schlüssel, Y., Devereux, R., Ganau, A., Alderman, M., Warren, K. & Pickering, T. (1990), The relationship between job strain, workplace diastolic blood pressure, and left ventricular mass index, Journal of the American Medical Association, No. 263, pp. 1929-1935.
135. Seashore, S. E. and Taber T. D., (1975), Job Satisfaction and Their Correlations, American Behavior and Scientists, Vol.18,pp.346.
136. Seligman, M.E.P. (1991), Learned optimism, New York: Knopf.
137. Seligman, M.E.P. (1995), Learned Helplessness: A Theory for the Age of Personal Control, Oxford: Univ Pr.
138. Selmer, J. & Fenner, C. R., Jr. (2009), Spillover effects between work and non-work adjustment among public sector expatriates, Personnel Review, No. 38, pp. 366-379.
139. Selye, H. (1983),The Stress Concept:Past,Present,and the Future.In:Cooper CL,Ed.Stress Research.NY:John Willey and Son.
140. Seybold,K. S. & Hill, P. C. (2001),hysiological and psychological correlates of forgiveness,Journal of Psychology.
141. Silverman, S. B. & Day, D. V. (1989), Personality and job performance: Evidence of Incremental Validity, Personnel Psychology, No. 42, pp. 25-36.

142. Smith, P. C. ,Ironson, G. H., Brannick, M. T. Gibson, W. T. and Paul, K. B. (1989),Constitution of a Job in General Scale: A Comparison of Global, Composite, and specific measures. Journal of Applied Psychology, Vol. 74, pp. 193-200.
143. Spector, P. E. (1982),Behavior in organization as a function of employee's locus of control, Psychological Bulletin, Vol. 91, No. 3, pp. 482-497.
144. Spector, P. E. (1987),Interaction effects of perceived control and job stressors and wellbeing, Personality and Social Psychology Bulletin, No. 17, pp. 227-232.
145. Spielberger, C. (1972),Anxiety: Current trends in research and theory, New York: Academic Press.
146. Springer. (2007),hysiological mechanisms involved in religiosity spirituality and health, Journal of behavioral medicine.
147. Stanford, S. C. & Salmon, P.(1993), Stress: From Synapse to Syndrome, London: Academic Press.
148. Stevens, J. (2002),Applied multivariate statistics for the social science (4th Ed.), NJ: Lawrence Erlbaum
149. Stoltz, P. G. (1997),Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities, New York: Wiley.
150. Stoltz, P. G. (2000),Adversity quotient work: Make everyday challenges the key to your success—Putting the principles of AQ into action, New York: Morrow.
151. Susan, C. & Cary,L. C. (1997),Managing workplace stress, London: Sage.
152. Taylor & Franci (1996),Teacher stress and guidance work in Hong Kong secondary school teachers, British Journal of Guidance and Counselling.
153. Taylor & Francis (2000),Analytical observations of the applicability of the concept of student-as-customer in a university setting, Educational Research and Reviews.

154. Taylor & Francis (2000), Emerging trends and critical issues affecting private fund-raising among community colleges, College Journal of Research & Practice. Vol.5, pp.34-45.
155. Taylor, S.F.(1999), The Service Provider Switching Model: A Model of Consumer Switching Behavior in the Services Industry, Journal of Service Research, Vol.2, No.2. pp.200-218.
156. Tedeschi, R. G. (2000), A correlational test of the relationship between posttraumatic growth, religion, and cognitive processing, Journal of Traumatic. Vol.5, No.8, 72-91.
157. Tedeschi, R. G.(1996), Posttraumatic growth : Conceptual issues, Mahwah, N.J. : Erlbaum.
158. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G.(1996), The Posttraumatic Growth Inventory: Measuring the positive legacy of trauma, Journal of Traumatic Stress, Vol. 9, pp. 455-471.
159. Theorell, T., Alfredsson, L., Knox, S., Perski, A., Svensson, J. & Waller, D. (1984), On the interplay between socioeconomic factors, personality and work environment in the pathogenesis of cardiovascular disease, Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health, No. 10, pp. 373-380.
160. Thomas, T. H. (2002), Evidence-based Health Care Management: Multivariate Modeling Approaches, New York: Kluwer Academic Publishers.
161. Tix, A. P. (1998), The use of religious coping during stressful life events: Main effects, moderation, and mediation. Journal of Consulting and Clinical Psychology.
162. Tugade, M. M., Frederickson, B. L. & Barrett, L. F. (2004), Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health, Journal of Personality, Vol. 72,

No. 6, pp. 1161-1190.

163. Tzeng, H. M., Ketefian, S., & Redman, R., (2002), Relationship of Staff Nurses' Strength of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Inpatient Evaluation with Nursing Care. International Journal of Nursing Studies, Vol.39, No.1, pp.79-84.
164. Vecchio, R.(1991),Organizational Behaviour,The Dryden Press.
165. Viktor E. F.(1962), Psychiatry and man's quest for meaning, Journal of Religion and Health,Vol. 1, No. 2, pp. 93-103
166. Wan, T. H. (2002), Evidence-based Health Care Management: Multivariate Modeling Approaches, New York: Kluwer Academic Publishers.
167. Wang S. (2010), A Study on the Relationship between Social Network and Working Stress. Research in Personnel and Human Resources Management, Vol.13, 39-79.
168. Weiner, B. (1986), An attributional theory of achievement motivation and emotion, Psychological Review, Vol. 92, pp. 548-573.
169. Weiss, D. J., Davis, R. V., Englang, G. W., & Lofguist, L. H. (1967), Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota Studies on Vocational Rehabilitation,Vol.22,No.1,pp. 12-31.
170. Weiten, W. (1998), Pressure, major life events and psychological symptoms, Journal of Social Behavior & Personality, Vol. 13, No. 1, pp. 51-68.
171. Wernimont (1972), A system view of job satisfaction, Journal of Applied Psychology, Vol.56,pp.174.
172. Wolk, S. & D. Bloom.(1978), The Interactive Effects of Locus of Control and Situational Stress upon Performance Accuracy and Time, Journal of Personality, No. 46, pp. 279-298.

第二部份:逆境商數量表

填寫說明：

以下有二十個事件，請您在第一個直覺反應當下寫出答案。

- 一、您想像正面臨下面的這些事件的情境狀況，不論這些事件看起來是否實際。
- 二、問卷題目沒有所謂「對或錯」的答案；每個事件之後會有兩個問題。
- 三、針對這兩個問題，在1到5的數字間選出一個強弱反應數字，來表示您的反應程度。如果這個原因非常接近右邊的描述，請勾選5，其次請勾選4或3；如果這個原因非常接近左邊的描述，請勾選1，其次請勾選2或3。每題只能勾選一個數字。

以下為問卷範例：

事件：你從一個重大的投資案中獲得很多金錢。

QA：我獲得很多金錢的原因，影響所及：

我生活的各層面 1 2 3 4 5 僅於此事件

如果您認為這個事件影響範圍涉及：

我生活的各層面	勾選 1
會影響生活並非生活各方面	勾選 2
普通偶爾會影響生活	勾選 3
些微會影響生活	勾選 4
僅於此事件，不會影響到我的生活	勾選 5

依照您的反應程度不同在1到5的數字間選出一個數字。

QB：我獲得到很多金錢的原因，將會：

總是會存在著 1 2 3 4 5 僅止於此不會再發生

如果您認為這事件會發生的原因：

總是會存在著	勾選 1
會存在但並非永遠存在	勾選 2
普通偶爾存在	勾選 3
些微會存在	勾選 4
僅止於此，往後不會再發生	勾選 5

當您遇到下列情境時，請依照您的反應程度不同在 1 到 5 的數字間選出一個數字。

下列共有 20 題，請您模擬事件發生做答(請單選)：

1. 同事不易於接受你的想法。

Q1A. 我的同事對我的想法不易於接受的原因是我：

無法掌控 1 2 3 4 5 可完全掌控

Q1B. 我的同事對我的想法不易於接受，與何者有關：

我的因素 1 2 3 4 5 是其他人或因素造成

2. 會議當中大家對你的報告毫無反應。

Q2A. 大家對我的報告毫無反應的原因，影響所及：

我生活的各層面 1 2 3 4 5 僅於此事件

Q2B. 大家對我的報告毫無反應的原因，將會：

總是存在著 1 2 3 4 5 僅止於此不會再發生

3. 當你和你所愛的人隔閡越來越深。

Q3A. 我們隔閡越來越深的原因，影響所及：

我生活的各層面 1 2 3 4 5 僅於此事件

Q3B. 我們隔閡越來越深的原因，將會：

總是存在著 1 2 3 4 5 僅止於此不會再發生

4. 你和你的伴侶(對你意義非凡的人)起了激烈爭執。

Q4A. 我們激烈爭執的原因是我：

無法掌控 1 2 3 4 5 可完全掌控

Q4B. 我們激烈爭執的結果，我覺得：

不必負任何責任 1 2 3 4 5 我得負完全責任

5. 你被要求調職才能保住工作。

Q5A. 我被要求調職的原因，影響所及：

我生活的各層面 1 2 3 4 5 僅於此事件

Q5B. 我被要求調職的原因，將會：

總是存在著 1 2 3 4 5 僅止於此不會再發生

6. 你很重視的朋友在你生日當天沒有來電。

Q6A. 我的朋友沒有來電的原因是我：

無法掌控 1 2 3 4 5 可完全掌控

Q6B. 我的朋友

【請繼續往下一頁填寫，謝謝！】

我的因素 1 2 3 4 5 是其他人或因素造成

7. 親密的朋友得了重病。

Q7A. 我親密的朋友得了重病的原因是我：

無法掌控 1 2 3 4 5 可完全掌控

Q7B. 這事件的結果我覺得，我：

不必負任何責任 1 2 3 4 5 我得負完全責任

8. 你被拒絕參與一項重要的任務。

Q8A. 我被拒絕參與這項任務的原因，影響所及：

我生活的各層面 1 2 3 4 5 僅於此事件

Q8B. 我被拒絕參與這項任務的原因，將會：

總是存在著 1 2 3 4 5 僅止於此不會再發生

9. 當你遭受到所重視的同事批評你。

Q9A. 我受到批評的原因，影響所及：

我生活的各層面 1 2 3 4 5 僅於此事件

Q9B. 我受到批評的原因，將會：

總是存在著 1 2 3 4 5 僅止於此不會再發生

10. 你最親愛的人被診斷罹患癌症。

Q10A. 我最親愛的人罹癌的原因，影響所及：

我的生活各方面 1 2 3 4 5 僅於此事件

Q10B. 我最親愛的人罹癌的原因，將會：

總是存在著 1 2 3 4 5 僅止於此不會再發生

11. 你最近的投資策略失敗。

Q11A. 我策略失敗的原因，影響所及：

我生活的各層面 1 2 3 4 5 僅於此事件

Q11B. 我策略失敗的原因，將會：

總是存在著 1 2 3 4 5 僅止於此不會再發生

12. 你錯過了班機。

Q12A. 我錯過班機的原因是我：

無法掌控 1 2 3 4 5 可完全掌控

Q12B. 我錯過班機的原因，與何者有關：

我的因素 1 2 3 4 5 是其他人或因素造成

13. 你負責的工作失敗了。

Q13A. 負責的工作失敗的原因是我：

無法掌控 1 2 3 4 5 可完全掌控

Q13B. 這事件的結果我覺得：

不必負任何責任 1 2 3 4 5 我得負完全責任

14. 你的老闆要你減薪三成來保住你的工作。

Q14A. 我被要求減薪的原因是我：

無法掌控 1 2 3 4 5 可完全掌控

Q14B. 我被要求減薪的原因，與何者有關：

我的因素 1 2 3 4 5 是其他人或因素造成

15. 當你開車赴約的途中車子拋錨了。

Q15A. 我的車子拋錨，這原因影響所及：

我生活的各層面 1 2 3 4 5 僅於此事件

Q15B. 我的車子拋錨，這原因將會：

總是存在著 1 2 3 4 5 僅止於此不會再發生

16. 你的醫師來電告知，你的膽固醇過高。

Q16A. 我的膽固醇過高，這原因的影響所及：

我生活的各層面 1 2 3 4 5 僅於此事件

Q16B. 我的膽固醇過高，這原因將會：

總是存在著 1 2 3 4 5 僅止於此不會再發生

17. 你打了好幾通電話給朋友，但都沒有回電。

Q17A. 我的朋友沒回電，這原因的影響所及：

我生活的各層面 1 2 3 4 5 僅於此事件

Q17B. 我的朋友沒回電話，這原因將會：

總是存在著 1 2 3 4 5 僅止於此不會再發生

18. 健康檢查時，醫師警告你要注意健康。

Q18A. 醫生警告我，這原因是我：

無法掌控 1 2 3 4 5 可完全掌控

Q18B. 這事件的結果我覺得：

不必負任何責任 1 2 3 4 5 我得負完全責任

19. 你的工作評價不被肯定。

Q19A. 我遭受這種評價，這原因是我：

無法掌控 1 2 3 4 5 可完全掌控

Q19B. 這事件的結果我覺得：

不必負任何責任 1 2 3 4 5 我得負完全責任

20. 你沒有獲得期盼已久的升職。

Q20A. 我沒有獲得升職，這原因是我：

無法掌控 1 2 3 4 5 可完全掌控

Q20B. 我沒有獲得升職的原因，與何者有關：

我的因素 1 2 3 4 5 是其他人或因素造成

【請繼續往下一頁填寫，謝謝！】

第三部份、工作壓力

下列的問題要瞭解您目前的工作壓力程度，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的打「✓」。

	非常 不同 同意	不 同 意	普 通	同 意	非常 同 意
1. 我覺得我的工作地點經常需要改變	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我覺得我的工作太單調	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我覺得工作單位福利不好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我覺得我的工作場所不安全	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我覺得工作需要應付突發狀況或緊急交辦的事務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我覺得學生學習意願低落，讓我感到力不從心	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我覺得我對工作沒有成就感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我覺得我常擔心工作時會犯錯	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我覺得我對我目前的工作缺乏興趣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我覺得我沒有進修或再成長的機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我覺得我的工作需要輪班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我覺得我的工作時間不夠用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我覺得自己不適合目前的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我覺得我常因為擔心工作而睡不著	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我覺得我因工作的關係常需要使用藥物	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我覺得我常把工作的不愉快帶回家	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我覺得我常在工作時覺得腸胃不舒服	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我覺得我常在工作時覺得頭暈目眩	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我覺得我常在工作時有呼吸急促、心跳加快的情形	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我常覺得胸口有壓迫感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【請繼續往下一頁填寫，謝謝！】

第四部份、工作滿足

下列的問題要瞭解您目前的工作滿足程度，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的□打「√」。

	非 常 不 滿 意	不 滿 意	普 通	滿 意	非 常 滿 意
1. 我覺得目前的工作讓我覺得非常光榮	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我覺得我滿意工作中能有運用自己判斷力做事的機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我覺得我在工作中我有用自己方式做事的機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我覺得我由目前的工作中，可以獲得成就感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我覺得我上司的領導方式令我感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我覺得我上司的決策能力令我感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我覺得學校的休假及福利令我感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我覺得學校所頒佈的政策令我感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我覺得我在工作中經常可以獲得讚美	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我覺得我的工作環境令我感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【請繼續往下一頁填寫，謝謝！】

第五部份、宗教信仰

下列的問題要瞭解您目前的宗教信仰程度，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的打「」。

	非 常 不 滿 意	不 滿 意	普 通	滿 意	非 常 滿 意
1. 我相信做好事或修行可以改變命運	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我相信宇宙中有一個至高無上的神	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我認為宗教信仰是每個人都需要的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我認為生命中各層面與宗教息息相關	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我認為一些宗教行為(禱告、懺悔、靜坐、冥想等)，可以緩和焦慮或緊張感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 宗教信仰會給人勵志的作用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我覺得宗教信仰會讓人心靈感到滿足	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我認為宗教信仰可以讓人內心不會感到空虛與寂寞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我覺得宗教信仰可以讓人抒發壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 宗教信仰讓人生活可以更有意義更有目標	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本問卷到此全部結束，請您重新檢查一遍，以確定沒有遺漏任何一項。

您的協助是本研究的一大助力，再次謝謝您的參與及合作