

職場靈性、正念與心理調適— 自我悲愍、自我嚴苛的雙重中介模式

WORKPLACE SPIRITUALITY, MINDFULNESS, AND SELF-ADAPTATION - DUAL-MEDIATION MODEL OF SELF-COMPASSION AND SELF-HARSHNESS

賴志超*

國立雲林科技大學應用外語系副教授

蘇倫慧

環球科技大學行銷管理系助理教授

侯佩宜

國立雲林科技大學應用外語研究所碩士

Chih-Chao Lai

*Associate Professor, Department of Applied Foreign Languages,
National Yunlin University of Science and Technology*

Lun-Hui Su

*Assistant Professor, Department of Marketing Management,
TransWorld University*

Pei-Yi Hou

*Master, Department of Applied Foreign Languages,
National Yunlin University of Science and Technology*

摘要

本研究旨在檢驗自我悲愍與自我嚴苛在職場靈性、正念與心理調適間的中介效果。本研究以立意取樣調查法，針對不同職業的勞工，共蒐集 683 份問卷。研究者使用 Mplus 統計軟體，檢驗結構方程模式的整體適配度，並以誤差修正拔靴法檢驗結構方程模式中

*通訊作者，地址：雲林縣斗六市大學路三段 123 號，電話：(05)534-2601 轉 3394
E-mail：albert@yuntech.edu.tw

各別中介效果的顯著性。本研究發展的雙重中介模式能適當的解釋職場靈性、正念、自我悲愍、自我嚴苛如何預測勞工的心理調適。結果發現，自我悲愍與自我嚴苛在職場靈性、正念覺察與勞工心理調適間扮演重要的機制：自我悲愍是職場靈性與華人幸福感之間，完全的中介因素。職場靈性帶動自我悲愍，進而提升幸福感。此外，自我嚴苛是正念與心理調適之間，完全的中介因素。正念減低自我嚴苛，進而提升勞工的心理福祉。職場靈性結合正念能夠改變勞工對待自我的態度，進而影響身心調適。職場不僅是勞工薪資福利的來源，更重要的是他們健康幸福的重要因素。職場靈性為勞工自我悲愍的來源。華人文化強調嚴以律己，有自我嚴苛的傾向，進而引發常見精神疾患。而「恆守正念」可對治自我嚴苛。本研究針對研究結果進行討論並提供建議。最後對研究限制提出說明。

關鍵字：職場靈性、正念、自我悲愍、自我嚴苛、心理調適

ABSTRACT

This research aims to investigate the mediating effects of self-compassion and self-harshness among workplace spirituality, mindfulness and psychological adaptation. The present researchers used a purposive sampling survey method. Participants were 683 full-time workers in various industries in Taiwan. Using Mplus statistical software, structural equation modeling analyses with bias-corrected bootstrap method were used to examine the fitness of the hypothesized model and the mediating effects of self-compassion and self-harshness. The present researchers developed a model and the results showed that the model appropriately explained how workplace spirituality and mindfulness via self-compassion and self-harshness predicted psychological adaptation. The results showed that self-compassion fully mediated workplace spirituality and Chinese happiness. In addition, self-harshness fully mediated the relationships of mindfulness to both Chinese happiness and common mental disorders. Workplace spirituality together with mindfulness shaped workers' self-attitude, which in turn enhanced their self-adaptation. The results suggest that workplace is not merely the source of workers' salary and benefits but vital factor of health promotion and happiness. As Chinese culture emphasizes harsh self-discipline, Chinese people are pronged to engage in self-harshness, which may lead to common mental disorders. With mindfulness, self-harshness tendency in Chinese individuals might be alleviated. Implications, recommendations for future studies, and research limitation were presented.

Keywords: Workplace Spirituality, Mindfulness, Self-Compassion, Self-Harshness, Self-Adaptation

壹、緒論

多數勞工超過三分之一的生命任職在工作上。職場儼然為勞工安身立命、身心安頓與養成職場靈性最重要的場所。企業提供勞工薪酬之外，也有機會提供勞工間的「連結感」。有些企業已察覺此種必要，並開始將靈性課程帶入職場；希望藉由靈性教育的引領，讓勞工與職場同仁有更和諧的群我關係，進而提升企業效能。

職場生活影響勞工的身心健康和福祉（Pfeffer, 2003）。有些勞工必須承受超時、過勞以及必須不斷充實個人技能，甚至接受工作責任制。這些高度工作壓力導致工作與家庭產生衝突（例如離婚）、健康惡化（Cartwright & Holmes, 2006）。然而，台灣職場過勞已不專屬低薪階層，是每個勞工都可能面臨的健康問題，特別是中高階主管、高科技產業、醫護人員、航空業與公關業，是職場過勞的高風險群（高有智、黃怡翎，2015）。勞工職場艱苦，伴隨而來的身心健康衝擊更大。

在工作中，勞工在身體－情緒相連的需求經常被忽略，而被視為不會疲倦的人、沒有情緒、獨立、自我管理。實務上，勞工在職場的困難、壓力與耗損讓企業付出昂貴的代價；因為職場艱苦會成為心理苦惱，如身心苦楚、擔心未來及感到疏離（Dutton, Workman, & Hardin, 2014），繼而損及企業效能。

改善工作環境有助企業營運與產出。也就是，在勞工對職場中的工作認知與自我知覺、自我價值產生和諧之時，職場艱苦即能消減；繼而達到 Garcia-Zamor（2003）提出的職場靈性所要達成的目的，諸如降低勞工離職率、維持企業成長、並增加獲利，就是藉職場中勞工之間的相互理解，既而達到相互扶持、健全身心、不視工作為畏途等正向心理。

除了上述職場靈性涉及東方哲學外，源自東方佛禪的正念及自我悲愍也能提升心理健康，緩解勞工焦慮、憂鬱、與工作壓力。正念讓勞工正視當下，面對與接納苦難而不規避（Hyland, 2013）。正念讓勞工去除負面的內在語言，例如，「事情怎麼變成這樣糟糕」，「壞事很可能會發生」，「我失敗了」，「我很可能會被炒魷魚了」。此外，自我悲愍讓勞工覺察職場的苦和人間的許多苦難，是必然的，是多數人都會面臨的。正念與自我悲愍能讓勞工透過覺察，面對現實和面對求職的痛苦。正念與自我悲愍能讓勞工提升心理的平靜與活力，增加自我療癒力與心理調適（賴志超、蘇倫慧，2015）。

職場靈性、正念與自我悲愍與勞工的幸福感、身心健康息息相關。本研究的目的旨在檢驗職場靈性、正念、自我悲愍、幸福感與常見精神疾患之間的關聯。特別的是，本研究的目的在檢驗職場靈性與正念透過自我悲愍、自我嚴苛的中介歷程，進而預測

心理調適。綜合上述，本研究的重要性在於：一、同時從職場靈性、正念及自我悲愍三大東方觀點，探討其對心理調適的影響；二、本研究試圖探討職場靈性與心理調適間可能的中介機制，以更瞭解變項間的影響歷程。

貳、文獻探討

本研究先探討職場靈性理論的發展脈絡，並探討其與心理調適的關聯。其次，介紹有關正念與自我悲愍方面的研究，以瞭解它們對心理調適的影響。最後，根據研究問題進行文獻探討，發展本研究的研究假設與概念模式。

一、職場靈性

職場靈性受到重視，主要與當代工作環境劇變、價值觀改變、企業開始重視社會責任的省思、以及對東方哲學的興趣增加與努力結合東西方思想做為管理典範等因素有相關。上述因素對職場靈性有外溢 (spillover) 效果 (Giacalone & Jurkiewicz, 2003)。不能提供勞工安心工作環境的企業，可能會增加勞工職場困苦，不但不能獲利，可能反受其害。例如，有知名企業為了追求利益最大化，罔顧企業社會責任，最後破產，如安隆事件、安達信會計公司；台灣則有太電及博達掏空案。這些企業醜聞導致許多勞工失業，造成很大的社會問題。一個忽視社會責任的企業必然不把勞工視為重要資產。因此，工作環境不確定與工作壓力增大時，心靈空虛使勞工對於工作意義、人生目的、及群體連結的需求快速上升。在達成組織與個人工作績效的同時，勞工渴望靈性充實也隨之而起。

何以靈性對企業營運是重要的？因為靈性是一種精神或心靈的品質 (spiritual quality)；而華人視之為「人最高級的精神狀態」。它和個人身心調適有正向關聯，例如傷病痊癒、抗壓力、死亡率降低、自尊、整體生活滿意度等 (Miller & Thoresen, 2003)。具高靈性之人比較不會遭遇健康問題，即使生病也會快速康復；也比較不因重病而感受強大壓力 (Koenig & Cohen, 2002；Thoresen, 1999)。換言之，靈性可以成為人們生活中的支持力量，在遭遇壓力時為其注入信心，使個人能有更多能量去面對挑戰。就算感染疾病，靈性亦能給予個人相應的恢復機制，提供對抗疾病的力量 (Powell, Shahabi, & Thoresen, 2003)。

基於靈性的正面意義，將其導入企業營運環境，造福勞工實為必然。Miller and Thoresen (2003) 指出職場靈性的發展最主要因素來自勞工對生活整合的渴望；也視

之為組織生活中顯著的及必要的面向（Hill, Jurkiewicz, Giacalone, & Fry, 2013）。簡言之，職場靈性運動在於藉組織心理學創造讓勞工有感的實務環境（Shellenbarger, 2000），甚至已形成實務界的新管理典範（Ashmos & Duchon, 2000；Garcia-Zamor, 2003；Geigle, 2012）。此外，職場靈性並非在職場中說服別人接受某種宗教，而是在發展專業工作技能之外，還需發展勞工個人的內在生活，俾能從工作中發現意義，與同事產生連結感，使勞工不再產生個人與工作的疏離（Ashmos & Duchon, 2000；Harrington, Preziosi, & Gooden, 2001）。美國管理學會更因此創立「管理、靈性與宗教」的興趣團體（Ashmos & Duchon, 2000；Duchon & Plowman, 2005；Garcia-Zamor, 2003；Karakas, 2010；Krishnakumar & Neck, 2002）。

因此，職場靈性被視為跨越各種宗教傳統，並以個人的價值觀作為主要基礎來發展；其概念則牽涉到群我關係、價值觀、整體、及意義（Cavanagh, 1999；Pielstick, 2005；Garcia-Zamor, 2003；Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003）。雖然靈性在華人社會早就受到廣泛地重視，但是探討台灣職場靈性才正在開展（張火燦、劉嘉雯、黃名楊，2010）。

目前職場靈性的定義依然分歧（Giacalone & Jurkiewicz, 2003），但是 Karakas（2010）提出三種取向：1.人力資源的觀點強調，職場靈性提升勞工的福祉與生活品質。2.哲學的觀點強調職場靈性提供勞工工作的目的與意義。3.人際觀點強調職場靈性提供勞工一種相互連結的「同體感」。Karakas（2010）試圖整合職場靈性定義的分歧並解釋職場靈性如何提升組織效能與組織績效。

職場靈性曾由多位學者提出討論。Jurkiewicz and Giacalone（2004）提出職場靈性「是一組顯現在組織文化中的價值體系，此價值體系鼓勵及協助組織勞工透過工作過程，擁有卓越的自我經驗，進而在工作上產生仁慈與歡愉的感覺」（陳沁怡、楊金源，2008）。Ashmos and Duchon（2000）認為職場靈性有三個交互作用的重要構面：內在生命（inner life）、有意義的工作（meaningful work）與共同體（community）。Jurkiewicz and Giacalone（2004）視慈悲、有效生產、以人為本、正直、公平正義、相互共享、接受、尊重、責任感、與信任等價值觀與職場靈性有密切關聯。

職場靈性涉及個體的內在深層需求，個體試圖與職場同仁及所屬團體建立密切與和諧的連結。Mitroff and Denton（1999）提出最能代表職場靈性意涵的關鍵字就是，相互連結（interconnectedness）；即個人感受到自己、他人、和整個宇宙彼此的相互連結感。因此，職場靈性使個人能在職場中藉相互連結，而發展自我關係，嘗試將身心靈融入工作來追求整體感（Garcia-Zamor, 2003；Pielstick, 2005），發現生命的終極價值，並找到個人信念與組織價值的一致性（Mitroff & Denton, 1999；Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003），並產生歸屬感，達成個人身心靈全人觀的完整與平衡。

從組織觀點來看，職場靈性強調企業必須重視勞工靈性發展，創造與維持一個靈性氛圍的工作環境。使勞工可發展職場靈性，不斷找到意義，感受人我連結，並因個人信念與組織價值一致的歸屬感而更加盡心工作；不但快樂生活，也更有生產力。企業也將因此有效降低勞工離職率，維持各項成長並更增加獲利 (Garcia-Zamor, 2003)。換言之，勞工之職場靈性提升時，除了影響工作層面－主觀福祉、組織承諾、工作表現、工作滿意、工作投入、工作倦怠、工作壓力、離職意願 (Csiernik & Adams, 2002；Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003)；它也會使人增強其連結友誼及愛的能力，增強自我關愛，進而有助於個人整體生活之健康、抗壓能力、生活滿意度等。

從支持工作技能的心理觀點而言，Garcia-Zamor (2003) 指出，個人在職場中發展靈性乃是為尋求工作意義、滿足感、歸屬感、完整感與快樂等因素。在職場中發展靈性使個人有清晰的覺知、真實感、信任他人、心情愉悅等。在工作時具有包容與開放的精神、耐心、樂觀、思緒集中、穩定情緒等效益。靈性具有影響及活化個人的特質，職場靈性則是維持健康、幸福感、生活品質，及調適疾病及疾病的重要因素；同時表現於個人內在以及人際之間，關係到勞工健康快樂的生活狀態 (Fry, Vitucci, & Cedillo, 2005)。

再者，Witmer and Sweeney (1992) 的健康整體模式 (Holistic Model of Wellness) 也認為，個人有五大基本的生活任務，包括靈性、自省、工作、友誼及愛，而靈性是居中驅動其他四項任務的核心。整體而言，靈性可以有效調整人的負面情緒，繼而導向正面、積極態度，對生活有相當程度的助益。

職場靈性很明顯和心理調適有關聯，因此本研究檢驗職場靈性和心理調適的關聯。

二、正念

源自東方佛禪，正念是佛學八正道之一。佛學從探討苦難開始，其目標之一是透過個人培養正念，達成苦的止息。Kabat-Zinn (1990) 將正念定義為：以有意識、活在當下和不做評價的一種特定覺察。正念為人類普遍的一種覺察，其本質是普遍可被大眾使用的。個人可以經由持續練習來幫助自己當下的覺察、以促進身心安適。如今，正念已是應用在心理治療中最普遍的方法 (Kabat-Zinn, 2012；Williams & Kabat-Zinn, 2011)，並獲得正面效益。

正念減壓治療於 1979 年開創，作為輔助醫療，其目的在教導病患應用正念治療，為自己的身心健康積極地做一些醫院無法提供的事。正念治療緩解疾病的痛苦，包括減少嚴重痛苦知覺、增加痛苦忍受力、減低壓力或憂鬱、減少藥物的服用和其副作用、增進人際關係 (Ludwig & Kabat-Zinn, 2008)。Keng, Smoski, and Robins (2011) 回顧

正念對心理健康促進的眾多實徵研究發現：正念對正、負向心理情緒均有助益，例如生活滿意、同理心、樂觀與正向情緒。同樣地，正念練習也能降低憂鬱、心理反芻、焦慮、規避經驗（Keng, Smoski, & Robins, 2011）等負向情緒。

近年來正念治療已擴展至正向心理的效益，如幸福感和自我悲愍（Shapiro, Astin, Bishop, & Cordova, 2005），及促進個人身心健康與社會關係（Brown, Ryan, & Creswell, 2007）。在職場上，正念對勞工有情緒調節、減低情緒耗損、及提升工作滿意的效益（Hülshager, Alberts, Feinholdt, & Lang, 2013）；更被延伸應用在永續人力資源管理之上（Becke, 2013）。

正念的實徵研究結果明顯和心理調適有關聯，但是為何兩者有重要關聯仍需探討。本研究將檢驗此兩者關聯可能的心理中介機制。

三、自我悲愍

悲愍（compassion）也源自佛學，影響華人長遠且廣泛。但是國內悲愍的研究很少。悲為佛學四梵住（或稱四無量心，慈悲喜捨）之一。「悲」，巴利文 *karuna*，有哀憐、同情、溫柔的意涵。佛學經典《大智度論》指出：「悲名愍念眾生，受五道中種種身苦心苦。」愍，本義憂患、痛心的事。「悲」涉及不忍眾生苦難，望幫眾生拔除苦因，免於苦難（釋大律，1999）。《大智度論》提及：「大悲是一切諸佛、菩薩功德之根本…諸佛、菩薩以大悲為本，從悲而出」。佛學探討苦的本質，苦是眾生都有的經驗。悲愍和苦難有密切關連。悲愍也是人類經過長久演化後，發展出來的能力（Gilbert, 2005）。

佛學主張人與他人互依（inter-being），而同為一體（the one）。以自我為中心的自我強調自我優先「me first」，是人們扭曲現象的錯覺。悲愍與無分別心有關。根據自我分類理論（self-categorization theory）無分別心使人減弱對他人、不同族群或國家的社會分化（social differentiation）。因為同為一體，因此有「去個人化」（depersonalization），知覺自己是「同體」中彼此可交換的（interchangeable）代表成員（Hornsey, 2008），進而產生利益眾生與自己的行為。因為互依，自己與他人無法分離，而苦是每個同體成員都有的共同經驗，因此悲愍的對象不分你我，自我悲愍也格外重要。悲愍觀使人培養消融人我障礙的「同體大悲」信念（Wang, 2005）。

但是，過去東西方針對悲愍的觀念多集中在對他人苦難的悲愍，卻忽略了自我悲愍的重要性。直到最近，西方心理學界才發展自我悲愍的研究，並且在心理健康和心理治療的研究中，自我悲愍已經成為一個重要的研究構面（MacBeth & Gumley, 2012）。

Neff（2003）根據佛學的觀點，發展自我悲愍構面。她將自我悲愍定義為：對自己的苦難保持開放的態度，欲減緩自己的苦難，和以仁慈的心來療癒自己。它涉及對

自己的苦難、缺點和失敗能不冷酷的自我評斷，能夠看待自己的負向經驗，是人們都會有的經驗（Hollis-Walker & Colosimo, 2011；Goldstein & Kornfield, 2001）。

自我悲愍有三個組成，而各組成又分為正向的和負向的兩類。第一組成是自我仁慈（self-kindness）（在失敗或受苦時對自己仁慈）。相對於自我仁慈的是自我批評（self-criticism），意指嚴格地自我評斷。第二組成是共同苦境（common humanity）意指自己苦難的經驗是人類的共同經驗。相對於共同苦境的是孤立的、獨有的經驗（isolation）。第三組成是中道平衡（mindfulness in self-compassion）意指平衡地覺察自己的痛苦與感受。相對於共同苦境的是過度認同與沈浸於自身的苦難與感受（over-identification）。

Neff（2003）發現，正向自我悲愍三因素和負向悲愍（自我嚴苛）三因素間，有非常顯著地負相關（ r 的範圍從-.46 至-.81）。正向自我悲愍是自我嚴苛的相反構面。她將負向悲愍三因素反向計分，將六個因素假設為一個更高階的自我悲愍因素。驗證性因素模式分析結果達可接受的適配度。

自我悲愍是心理健康和復原力重要的解釋變項（Neff & McGehee, 2010）。自我悲愍提升生活滿意度、幸福感、快樂、情緒智商與社會聯繫，並且減少焦慮、反芻、憂鬱、自我批評、羞恥、害怕失敗想法與耗竭（Barnard & Curry, 2011）。相較於缺乏自我悲愍的人，高自我悲愍的人有較高的心理調適，例如學業失敗的心理調適（Neff, Hsieh, & Dejitterat, 2005）。

賴志超、蘇倫慧（2015）以 344 位台灣大學生為樣本的研究發現，自我悲愍和自我嚴苛的相關非常小。此外，Seo（2012）的研究也發現，255 位在美國的東亞國際學生自我悲愍和自我嚴苛相關非常小。Neff, Pisitsungkagarn, and Hsieh（2008）的跨文化研究結果發現，在美國、泰國與台灣樣本中，台灣參與者的自我悲愍最低。因此，和西方人比較，自我悲愍和自我嚴苛受文化因素影響。因此，在不排除文化差異情況之下，個人有低自我批評傾向時，不意味著個人就採積極的方法，提升自我悲愍。

Phillips and Ferguson（2013）的研究發現，自我悲愍和自我嚴苛各自對心理變項有不同的預測貢獻。自我悲愍顯著預測正向情緒、自我整合與生命意義；而自我嚴苛顯著預測負向情緒。自我悲愍和自我嚴苛有雙重角色：正向自我悲愍預測幸福感，負向自我悲愍預測心理困擾。

綜上所述，本研究推論自我悲愍與自我嚴苛，在職場靈性、正念與心理調適之間扮演不同的角色。

四、心理調適：幸福感與常見精神疾患

本研究心理調適採用的變項為幸福感與常見精神疾患，分別敘述如下：

(一)幸福感

幸福感強調個體對生活的整體評價。幸福感包含正負向情緒、生活滿意度等，此涉及情緒與認知對幸福感造成的影響（陸洛，1998）。在組織行為研究，Warr（1987）則討論職場心理健康，視工作幸福感為工作滿足、工作緊張及工作沮喪的狀態。整體而言，Diener（1984）整理出了「幸福感」的三大特點：(1)乃個人主觀的感受，又稱「主觀幸福感」；(2)包含了正負向情緒；(3)是個體對生活品質的整體評價。當個體對整體生活滿意、擁有較高的正向情感與身心健康時，便能得到幸福。

在台灣的大樣本研究中，陸洛（1998）發現：負向生活事件會打壓幸福感，而個人感受之社會支持則會提升幸福感。若以短期論之，外在情境會對幸福感產生短期波動的影響，例如生活際遇、工作情境等；而以長期縱貫性研究結果來看，幸福感則是一個相當穩定的特質，其變動幅度有限。余民寧、謝進昌、林士郁、陳柏霖與曾筱婕（2011）的研究發現，幸福感與憂鬱為顯著的負向關係。

(二)常見精神疾患

一般人口中，精神疾病以焦慮症與憂鬱症為主，占精神疾病的 90%以上，通稱為「常見精神疾患」（common mental disorders）。此不包含嚴重的精神疾病（如精神分裂症、躁鬱症等），是輕型精神疾病（鄭泰安，2013）。自 1990 年至 2010 年，每五年舉辦一次的全國抽樣的台灣社會變遷基本調查中，鄭泰安和其研究團隊的精神流行病學研究將「身心健康」加入問卷內容，即納入「華人健康問卷」。此目的在評量台灣焦慮症與憂鬱症盛行率的長期走勢，發現 1990 年台灣的盛行率為 11.5%、1995 年，16.0%、2000 年，18.8%、2005 年，25.6%、2010 年，23.8%。除了 2000 年，過去 20 年台灣常見精神疾病的盛行率，逐年增加，從 11.5%增加至 23.1%，增加了一倍。此倍增趨勢和同時期全國失業率、離婚率及自殺率的長期走勢一致（Fu, Lee, Gunnell, Lee, & Cheng, 2013）。

過去 20 年來台灣民眾身心健康逐年的惡化，大約五人就一人有常見精神疾病的症狀，需要政府進行有效的健康促進、精神衛生與社會經濟措施，來提升國民的幸福與降低民眾的焦慮症與憂鬱症（鄭泰安，2013）。

五、職場靈性、正念與心理調適：自我悲愴、自我嚴苛的雙重中介模式

職場靈性是一種組織的價值，讓勞工在工作過程中具有自我超越的經驗，促進勞

工能融入群體中、擁有與他人休戚與共的感覺 (Jurkiewicz & Giacalone, 2004)。職場靈性能讓勞工展現出積極的工作態度 (López, Ramos, & Ramos, 2009)。職場靈性會影響到勞工在工作場域的態度與行為,有助於提昇個人與組織的績效 (Geh & Tan, 2009)。職場靈性以職場作為發展靈性的場域,引發人我緊密的連結感或同體性 (Garcia-Zamor, 2003)。

職場靈性引發人我緊密的連結感或同體性,讓勞工感受支持,對自我悲愴 (其三個組成為:自我仁慈、共同苦境及中道平衡)有直接效果。自我悲愴提升、幸福感、快樂、情緒智商 (Barnard & Curry, 2011; Neff, 2012)。高自我悲愴的人有較高的心理健康與心理適應 (Neff, Hsieh, & Dejitterat, 2005)。因此,本研究假設職場靈性對自我悲愴有正向效果,進而影響心理調適。本研究的第一個假設是:

H1: 職場靈性會透過自我悲愴的完全中介,對心理調適有正向效果 (即對幸福感有正向效果,對常見精神疾患負向效果)。

正念禪修讓個人不帶評斷,不掉入社會普遍的二元對立的價值評斷 (例如,好惡、美醜、對錯)所引導的內在思維與生活準則。Brown, Ryan, and Creswell (2007)指出正念是由內在的自我覺察轉換成自我觀察的歷程,此歷程有助於去中心化。

正念能緩解自我嚴苛 (Shapiro, Carlson, Astin, & Freedman, 2006)。自我嚴苛的三個組成為,自我批評、孤立與過度認同於苦難的感受。賴志超、蘇倫慧 (2015)發現,正念透過自我嚴苛的中介,進而預測心理調適 (心理調適的因素包含主觀幸福感與常見精神疾患)。此外, Baer (2010)建議未來研究需要檢驗自我悲愴對正念與心理功能間的中介歷程。因此,第二個研究假設為:

H2: 正念會透過自我嚴苛的完全中介,對心理調適有正向效果 (即對幸福感有負向效果,對常見精神疾患正向效果)。

根據上述二個假設,本文發展出一個影響心理調適的模式:「職場靈性、正念幸福感與常見精神疾患:自我悲愴、自我嚴苛的雙重中介模式」,請見圖 1。

過去少有研究探討勞工以自我悲愴與自我嚴苛,作為職場靈性、正念與心理調適的中介變項。本文之假設模式強調職場靈性將完全透過自我悲愴的中介,進而預測心理調適;正念將完全透過自我嚴苛的中介,進而預測心理調適;而目的是檢驗此模式能否適當解釋職場靈性、正念、自我悲愴、自我嚴苛與心理調適之間的關係。特別是,對待自我的兩因素 (自我悲愴與自我嚴苛)是否為職場靈性、正念與心理調適之間完全的中介變項,扮演重要的心理中介機制。至於心理調適的因素則包含,華人幸福感及常見精神疾患。

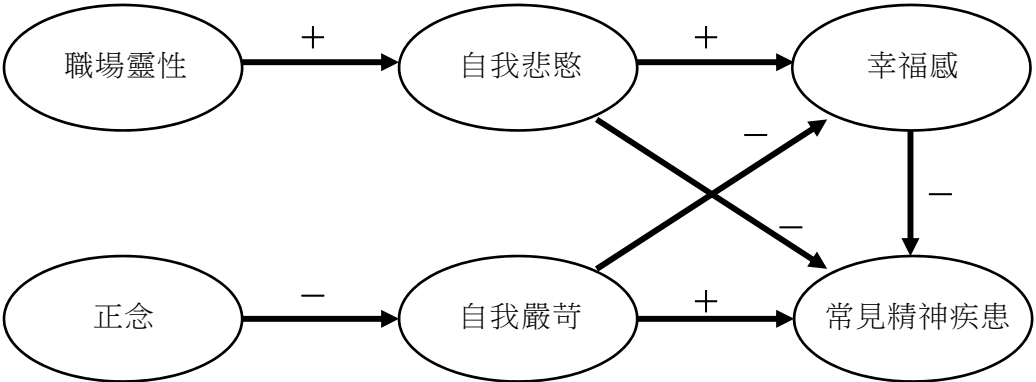


圖 1 職場靈性、正念、幸福感與常見精神疾患：自我悲愴、自我嚴苛的雙重中介模式

參、 研究方法

本研究的目的是以問卷調查法，收集勞工的資料來檢驗「職場靈性、正念與心理調適：自我悲愴、自我嚴苛的雙重中介模式」。

一、研究樣本與施測程序

本研究以立意取樣調查法，問卷由本研究發放至不同的職業（包括教師、軍警、醫院與公民營企業）的勞工。在 2014 年 3 月 1 日至 5 月 31 日，共回收 749 份問卷，扣除無效填答者計 66 份問卷，得有效問卷 683 份。其中，勞工的年齡範圍為 20 至 71 歲，平均年齡為 40 歲。其中，女性居多為 396 位（58.0%），男性 287 位（42.0%）。已婚者 367 位（53.7%）。勞工年資 6 到 10 年有 170 位（24.9%），勞工的年資 2 到 5 年有 152 位（22.2%）。勞工大學畢業有 319 位（46.7%），研究所(含)以上有 165 位（24.2%），高中職(含)以下則只有 110 位（16.1%）。公教勞工有 152 位（22.2%），工業勞工有 137 位（20.1%），服務業者 136 位（19.9%）。

二、研究變項之衡量

(一)職場靈性

本研究採用張火燦等（2010）對職場靈性的定義：「在職場的脈絡下，勞工能認同

職場是由許多人共同組成的共同體，且能將自己歸屬在工作職場中，同時，勞工會覺得自身的工作是一份有意義的工作，工作和個人的內在生命是可以相互滋潤與成長的。」職場靈性係採用 Ashmos and Duchon (2000) 編制的 21 題量表，共包含三部份：共同體、有意義的工作及內在生命。「共同體」分量表有 9 題（題項包括：我覺得我是工作部門的一份子、當工作中遇到衝突我和同事一起積極化解衝突等）。「有意義的工作」分量表有 7 題（題項包括：我的工作使我的精神充滿活力、我了解工作對我個人的意義等）。「內在生命」分量表有 5 題（題項包括：我對生活感到希望、我認為自己是個有靈性的人等）。此量表以李克特七點量尺加以衡量（1=非常不同意；7=非常同意）。本研究全量表之 Cronbach' s α 係數為.94，且三分量表的組成信度介於.82 至.90，都高於.70 的可接受標準（Fornell & Larcker, 1981），顯示分量表具有良好的內部一致性。此量表之模式適配指標：CFI 值為.94、TLI 值為.93、RMSEA 值為.07、SRMR 值為.06，顯示本量表符合內在模式品質。

(二)正念

本研究採用張仁和、黃金蘭與林以正（2010）的中文版「止觀覺察注意量表」（CMAAS），共有 15 個題項。量表內容詢問個人注意力與覺察不集中的頻率。此量表主要測量「當下的一種特定覺察」。量表的題項如「有些情緒可能早已發生，但我卻過了一段時間才覺察到它們」，「我做事情常像反射動作一樣，而沒有意識自己到正在做什麼」。所有題項均為反向題，為李克特氏六點量表，其中 1 分表示「幾乎沒有」，6 分表示「幾乎總是」。他們的研究結果支持此量表為單一因素結構的量表，具有良好的信效度。本研究正念量表之 Cronbach' s α 係數為.87，且組成信度為.85，顯示分量表具有良好的內部一致性。此量表之模式適配度指標：CFI 值為.92、TLI 值為.92、RMSEA 值為.08、SRMR 值為.05，顯示本量表符合內在模式品質。

(三)自我悲愍

本研究採用賴志超、蘇倫慧（2015）的華文版自我悲愍量表。本研究「自我悲愍」量表之 Cronbach' s α 係數為.91，且其三分量表（自我仁慈、共同苦境及中道平衡）的組成信度介於.85 至.88。此量表之模式適配度指標：CFI 值為.97、TLI 值為.96、RMSEA 值為.06、SRMR 值為.06，顯示本量表符合內在模式品質。此外，本研究「自我嚴苛」量表之 Cronbach's α 係數為.91，其三分量表的組成信度，自我批評、孤立與過度認同苦難信度分別為 .81、.87、.85；平均萃取變異量（average variance extracted, AVE）分別為 .50、.62、.58。此量表之模式適配指標：CFI 值為 .93、TLI 值為 .92、RMSEA 值為 .08、SRMR 值為 .06，顯示本量表符合內在模式品質。Fornell and Larcker（1981）建議收斂效度的三個指標，個別項目的信度、組成信度（composite reliability, CR）和平均萃取變異量（average variance extracted, AVE）。其中，個別項目的信度指

標以因素負荷量評估，應超過 0.5 且達到顯著水準；組成信度則需超過 0.6 以上；以及各變數之 AVE 需大於 0.5。

自我悲愍有三組成，而各組成又分為正向的和負向的兩類。第一組成是自我仁慈 (self-kindness) (在失敗或受苦時對自己仁慈)。相對於自我仁慈的是自我批評 (self-criticism)，意指嚴格地自我評斷。第二組成是共同苦境 (common humanity) 意指自己苦難的經驗是人類的共同經驗。相對於共同苦境的是孤立的、獨有的經驗 (isolation)。第三組成是中道平衡 (mindfulness in self-compassion) 意指平衡地覺察自己的痛苦與感受。相對於共同苦境的是過度認同與沈浸於自身的苦難與感受 (over-identification)。

(四)華人幸福感

本研究採用林惠彥、陸洛、吳珮瑀與吳婉瑜 (2012) 所發展的「中國人幸福感」量表的簡短版來測量主觀幸福感知覺。此量表共有五個項目。題目如「我覺得自己：
☐不快樂 ☐快樂 ☐相當快樂 ☐快樂得不得了。」，此為李克特氏四點量表，參與者圈選 0 至 3。本研究此量表 Cronbach's α 係數為.81。此量表之模式適配指標：CFI 值為.94、TLI 值為.92、RMSEA 值為.08、SRMR 值為.05，顯示本量表符合內在模式品質。

(五)常見精神疾患

本量表採用鄭泰安等人所修編的「華人健康問卷」(Chinese Health Questionnaire, CHQ) 12 題版本做為測量之工具 (Cheng & Williams, 1986)，來測量「常見精神疾患」(Common Mental Disorders)。題項如「覺得頭痛或是頭部有壓迫感？」，「覺得神經兮兮，緊張不安？」，「覺得和家人、親人相處得來？」。本量表採李克特氏四點量表，1 分表示「一點也不」，4 分表示「比平時更覺得」。每題分數以 0 及 1 來計分，總分為 12 分，而以 3 分為校標分數。參與者的得分數等於或大於 3 者，表示有可能出現精神困擾。其鑑別精神疾病個案之精確度為 95%。「華人健康問卷」廣泛地使用在全世界的華人樣本，對預測焦慮和憂鬱症有預測的價值。在本研究中，44.2% (N = 302) 的勞工得分數大於或等於 3，有精神困擾的可能性。16.6% (N = 114) 的勞工得分數大於或等於 6，可能為精神困擾的高關懷群。本研究此量表的 Cronbach's α 為.82。此量表之模式適配度指標：CFI 值為.92、TLI 值為.90、RMSEA 值為.08、SRMR 值為.06，顯示本量表符合內在模式品質。

肆、研究結果

本研究各分量表平均數、標準差、信度係數及相關係數如表 1 所示。Hair, Black, Babin, Anderson, and Tatham (1998) 指出，變項間的相關係數值大於.80，可能會有共線性問題存在。本研究之相關分析顯示，各變項間的相關係數值介於-.39 至.66，未大於.80。因此，本研究共線性問題並不明顯。

一、雙重中介整體模式適配度

本研究使用 Mplus 7 統計軟體 (Muthén & Muthén, 2012)，以結構方程模式來檢驗雙重中介模式。依據 Anderson and Gerbing (1988) 提出兩階段取向的建議，研究者先進行整體測量模式之驗證性因素分析 (CFA)，經判斷測量模式之適配度後，再進行結構方程模式 (SEM) 之分析。結構方程模式之參數係以最大概似估計法進行估計，中介效果之檢定係採用拔靴法 (bootstrap method) 進行，並以 CFI、NFI、TLI、GFI (以上指標需大於.90) 及 RMSEA、RMR (以上指標需小於.08) 等四項指標，作為模式適配度之判準依據。

本研究先進行驗證性因素分析以檢驗測量模式的適配度，目的在確認潛在因素可以被有效的衡量。但是，在結構方程模式中如果將有很多題目量表的題目全部加入作為潛在構面的指標變項時，對模式的統計檢驗會很困難。因為模式會有太多的參數需要估計。一般社會科學的樣本不見得都是大樣本，因此會減少重要參數的統計檢驗力。此外，因為個別項目可能有不理想的測量值，造成模式與資料的適配度太低，從而拒絕一個合理且良好的概念模式 (Yang, Nay, & Hoyle, 2010)。

進行 CFA 時，為了控制以多重項目測量潛在構面參數估計膨脹的問題與測量誤差，本研究將 15 題正念項目，包裹 (item parceling) 成三個組合變數，也將 5 題華人幸福感、12 題的華人健康問卷，各自包裹成三個組合變數。以最大概似法來估計 CFA 測量模式的參數，模式有六個潛在構面，共計有 18 個指標變數。 $\chi^2(104, N = 293) = 176.62, p < .001$ ； χ^2/df 值 1.70，CFI = .96，NFI = .91，TLI = .95，GFI = .93，RMSEA = .05，SRMR = .04。此適配度指標達可接受的標準值；測量模式的結果顯示有可接受的適配度。

在建構效度方面，Fornell and Larcker (1981) 建議收斂效度的三個指標，個別項目的信度、組成信度 (composite reliability, CR) 和平均萃取變異量 (average variance extracted, AVE)。其中，個別項目的信度指標以因素負荷量評估，應超過 0.5 且達到顯著水準；組成信度則需超過 0.6 以上；以及各變數之 AVE 需大於 0.5。

表 1 本研究各分量表平均數、標準差、信度係數與相關係數

	正念	自我 仁慈	自我 評斷	共同 苦境	孤立	中道 平衡	過度 認同	有意義 的工作	共同體	內在 生命	常見精 神疾患	中國人 幸福感
1.正念	(.87)											
2.自我仁慈	-.05	(.79)										
3.自我評斷	-.32**	-.10	(.79)									
4.共同苦境	-.10	.46**	.09	(.85)								
5.孤立	-.39**	-.03	.57**	.03	(.84)							
6.中道平衡	.11	.40**	.01	.47**	-.19**	(.87)						
7.過度認同	-.41**	-.03	.51**	.02	.66**	-.20**	(.85)					
8.有意義的工作	.11	.16**	-.05	.23**	-.18**	.25**	-.19**	(.90)				
9.共同體	.12*	.26**	-.07	.28**	-.15**	.21**	-.17**	.59**	(.87)			
10.內在生命	-.02	.26**	.02	.29**	-.05	.25**	-.08	.50**	.53**	(.81)		
11.常見精神疾患	-.29**	-.13*	.26**	-.12**	.33**	-.21**	.38**	-.19**	-.16**	-.03	(.82)	
12.華人幸福感	.26**	.26**	-.23**	.19**	-.33**	.29**	-.33**	.42**	.37**	.30**	-.50**	(.81)
平均數	3.96	3.15	2.70	3.24	2.54	3.23	2.48	4.68	4.59	4.87	3.46	2.34
標準差	.70	.82	.77	.87	.91	.81	.87	.97	1.12	1.19	2.47	.50

註：刮號內的數值為各分量表的信度係數 Cronbach's α 值。

* $p < .05$, ** $p < .01$ 。

本研究測量模式析結果，18 個指標變數的標準化因素負荷值介於.61 到.92，均超過 0.5； t 值介於 8.14 到 16.74，均達顯著水準（ $p < 0.001$ ），此支持個別項目的收斂效度（Anderson & Gerbing, 1988）。

此外，所有潛在構面的平均變異抽取（average variance extracted, AVE）均大於 0.5 顯示本研究的構面具有收斂效度（Fornell & Larcker, 1981）。測量模式分析結果也顯示所有的潛在因素已經由相對應的指標項目所測量。其中，六個潛在構面的平均變異數抽取量與組合信度分別為：職場靈性.55 / .76，正念.56 / .74，自我悲愴.50 / .75，自我嚴苛.58 / .81，華人幸福感.67 / .86，常見精神疾病.65 / .78。表 2 顯示 AVE 及組成信度（component reliability, CR）分析結果，六個構面 AVE 皆超過 0.5（0.57 到 0.79），組合信度皆達 0.7 以上（0.74 到 0.86）。此顯示本研究中各項變數的收斂效度達可接受程度（Bagozzi & Edwards, 1998）。

最後，六個潛在構面間的相關中，職場靈性與正念（ $r = .15$ ， $p < .05$ ），正念與自我悲愴（ $r = .06$ ， $p < .45$ ），自我悲愴和自我嚴苛（ $r = -.05$ ， $p < .48$ ）的相關估計值較小，其它潛在構面間的相關都達非常地顯著（ $p < .001$ ），相關係數範圍-.59 至.55。

二、結構方程模式：假設模式中自我悲愴與自我嚴苛的中介效果

本研究發展的「職場靈性、正念與心理調適：自我悲愴、自我嚴苛的雙重中介模式」，假設職場靈性將完全透過自我悲愴的中介，進而預測心理調適；正念將完全透過自我嚴苛的中介，進而預測心理調適。心理調適包含，華人幸福感與常見精神疾患。

以結構方程模式使用指標變數的共變數矩陣，以最大概似估計法進行模式的參數估計，分析結果為： $\chi^2 (112, N = 293) = 217.43$ ， $p < .001$ ， χ^2/df 值 1.94，CFI = .95，NFI = .93，TLI = .94，GFI = .92，RMSEA = .06，SRMR = .05。此結果顯示本研究的模式達可接受的適配度。即雙重中介模式能適當的解釋職場靈性、正念、自我悲愴、自我嚴苛如何預測勞工的心理調適。

圖 2 顯示結構模式的標準化路徑係數。職場靈性顯著地預測自我悲愴（ $\beta = .53$ ， $p < .001$ ），進而顯著地預測華人幸福感（ $\beta = -.41$ ， $p < .001$ ）。當勞工的職場靈性愈高，他們也愈能以仁慈的心來對待自己，及對自己的苦難與失敗視為人生境遇的一部分。因此他們也有較高的幸福感。

正念顯著地預測自我嚴苛（ $\beta = -.57$ ， $p < .001$ ），進而顯著地預測華人幸福感（ $\beta = -.41$ ， $p < .001$ ）及常見精神疾患（ $\beta = .36$ ， $p < .001$ ）。華人幸福感顯著地預測常見精神疾患（ $\beta = -.43$ ， $p < .001$ ）。當勞工的正念覺察愈高，他們在感到艱苦時，對自己

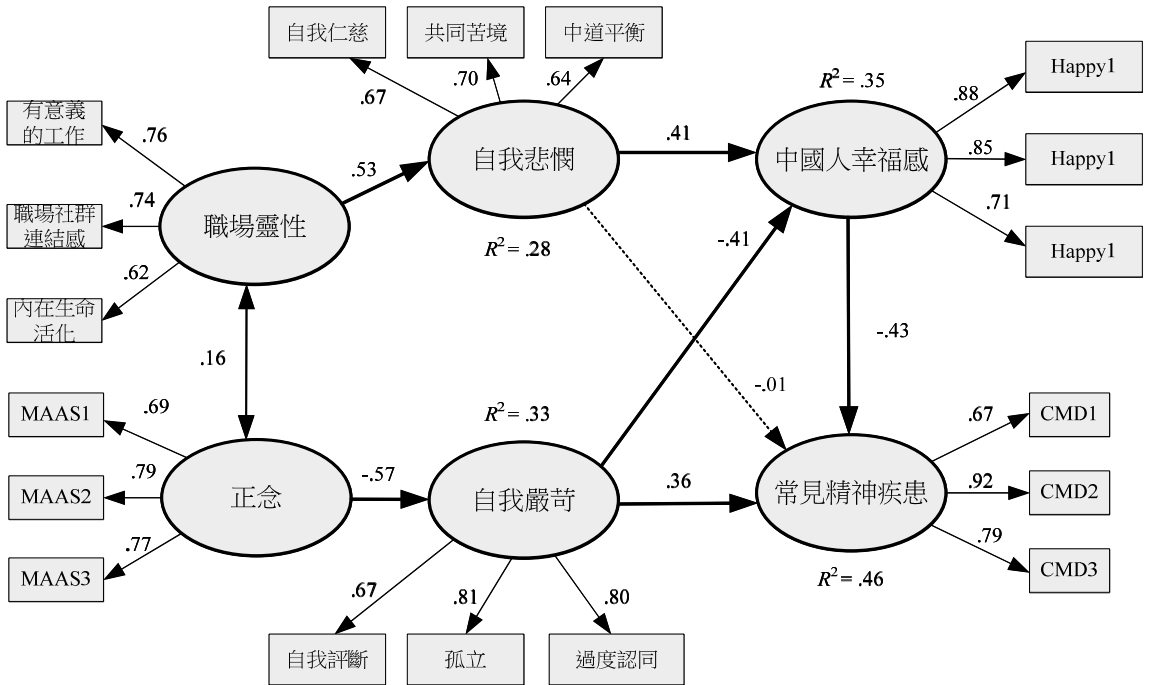


圖 2 職場靈性、正念與心理調適：自我悲愍、自我嚴苛的雙重中介模式分析結果
註：MAAS1－MAAS3 為正念項目包裹化的三指標；HAPPY1－HAPPY3 為中國人幸福感項目包裹化的三個指標；CMD1－CMD3 為常見精神疾患項目包裹化的三個指標。

表 2 誤差修正拔靴法間接效果與 95%信賴區間估計

結構模式路徑	間接效果估計	誤差修正拔靴法 95%信賴區間	
		下方	上方
職場靈性→自我悲愍→華人幸福感	.22	.08	.35
職場靈性→自我悲愍→常見精神疾患	.01	-.07	.09
正念→自我嚴苛→華人幸福感	.23	.15	.32
正念→自我嚴苛→常見精神疾患	-.21	-.32	-.10

註：重複抽樣 1000 次。

比較不會冷酷無情，且不較不會不滿和自責。因此，他們有較高的幸福感和較低的常見精神疾患的症狀。

本結構方程模式對於自我悲愍的解釋變異量 (R^2) 為.28；對於自我嚴苛的解釋變異量為.33；對於華人幸福感解釋的變異量為.35；對於常見精神疾患的解釋變異量為.46。

本研究以誤差修正拔靴法 (bias-corrected bootstrap method) 檢驗模式中各別的中介效果的顯著性。在重複抽樣 1000 次，進行信賴區間估計，如果 95%信賴區間不涵蓋 0，則表示結構方程模式中的某路徑中介效果達顯著水準。結果發現，自我悲愍是職場靈性與華人幸福感之間，完全的中介因素，間接效果達.22。

自我嚴苛是正念與華人幸福感之間，完全的中介因素，間接效果，達.23。自我嚴苛是正念與常見精神疾患之間，完全的中介因素，間接效果，達-.21。見表 2。

以上結果支持本研究的兩個假設，支持自我悲愍、自我嚴苛的雙重中介模式。

伍、結論與建議

一、結論與討論

本研究的目的是檢驗職場靈性、正念與勞工心理調適，並檢驗自我悲愍與自我嚴苛的雙重中介效果；也是國內外研究中，少數提出職場靈性與佛學正念、自我悲愍、自我嚴苛與勞工心理調適有密切關聯的調查。研究者期望藉由本研究強調職場靈性、正念及自我悲愍與自我嚴苛中介機制的研究。

研究結果發現，自我悲愍與自我嚴苛在職場靈性、正念覺察與勞工心理調適間扮演重要的機制：自我悲愍是職場靈性與華人幸福感之間，完全的中介因素。職場靈性帶動自我悲愍，進而提升幸福感。此外，自我嚴苛是正念與心理調適之間，完全的中介因素。正念減低自我嚴苛，進而提升勞工的心理福祉。職場靈性結合正念能夠改變勞工對待自我的態度，進而影響身心調適。職場不僅是勞工薪資福利的來源，更重要的是他們健康幸福的重要因素。

茲將主要研究發現加以討論。

(一)本研究貢獻之一是提出職場靈性如何透過自我悲愍，影響幸福感與常見精神疾患的過程。分析模式結果發現，職場靈性透過自我悲愍的完全中介，提升幸福感。勞工的職場靈性對自我悲愍有顯著貢獻。勞工知覺工作意義、職場同體感與內在生命對勞工面對苦難時的自我仁慈、共同苦境、中道平衡有顯著的效果 ($\beta = .53$, $R^2 = .28$)。此結果和 Fry, Vitucci, and Cedillo (2005) 的發現一致，職場靈性是維

持健康、幸福感、及調適疾病的重要因素；關係到勞工健康快樂的生活狀態。只是本研究發現，職場靈性也可透過自我悲愍的中介，進而預測勞工身心健康。

職場靈性與勞工如何對待自我有高度關聯。傳統華人文化強調嚴格的自我要求。個人需先符合「大我」的要求，而不特別的強調「小我」的需求，如自我悲愍。此外，華人文化中的禁忌是自我中心、傲慢自大、與任何形式的自我吹噓。因此，華人日常生活很少會想到自我悲愍，或自我仁慈。本研究的重要發現是，職場靈性在華人文化背景下更有其特殊意義。在面臨痛苦與非常艱困時刻時，職場靈性促使勞工比較會仁慈地對待自己。當正向自我悲愍提升後，幸福感也增加。

在台灣勞工職場倦怠和苦難普遍情況下，本研究擴展了職場靈性的研究，加入自我悲愍構面。此取向也提供華人組織理論一個新的參考架構。職場靈性顯著地提升自我仁慈。此模式提供企業重視勞工往內探索自己內在的寶貴資源，進而能自我關照。本研究提出的模式，強調透過平時重視職場靈性作為一種自我照顧的來源，讓勞工更能接納職場壓力與生活的不順遂，此對其身心健康有明顯的助益。

本研究加入了兩個重要的研究：職場靈性與自我悲愍。此對人力資源管理有重要的意涵。勞工不僅需要有合理公平的薪酬，也有個體與組織群體連結感的「群我」需求。勞工知覺工作意義、職場同體感與內在生命也促進其善待自己，對自己不再那麼嚴苛，進而增進心理調適。

(二)本研究結果也顯示正念有效減低自我嚴苛，進而提升勞工的心理福祉。此結果和賴志超、蘇倫慧（2015）的發現一致。他們發現正念透過自我悲愍與自我貶抑的完全中介，預測心理適應。自我悲愍與自我嚴苛對於心理適應有不同的預測解釋力。自我悲愍顯著地預測主觀幸福感；自我嚴苛顯著地預測常見精神疾患。

華人常嚴以律己，以自我嚴苛作為改進自己，及避免冒犯別人的一種策略。華人透過自謙與稱讚他人，也希望以此策略獲得他人的稱讚與認同（Lewis, 2006）。本研究發現正念可顯著地減低自我嚴苛，進而增進心理調適。正念引發自我悲愍，是主觀幸福感與常見精神疾患的來源。換言之，當正念大幅緩解自我嚴苛時，勞工當下即覺察並緩解社會讚許的動機、慣性的嚴以律己、或自我嚴苛，從而產生強韌的心理調適力。因此正念可讓個人在致力於達成社會角色的義務之時，減少因為嚴格批判自己而帶來的心理困擾，從而提升幸福感。

本研究最重要的發現是，自我悲愍與自我嚴苛在職場靈性、正念覺察與勞工心理調適間扮演重要的機制：職場靈性帶動自我悲愍，進而提升幸福感。正念減低自我嚴苛，進而提升勞工的心理福祉。職場靈性結合正念改變勞工對待自我的態度，也進而影響身心調適。職場不僅是薪資福利的來源，更重要的是健康幸福的重要前置因素。

二、管理意涵

本研究的發現對於國內人力資源管理有重要的幾項管理實務意涵。

- (一)職場靈性，能促進勞工的自我悲愍及幸福感。人力資源管理可結合靈性促進，發展職場靈性促進計畫。此不僅為勞工健康促進的重要方案，也有助於企業經營績效。當前的管理趨勢是，企業有照顧勞工身心健康的社會責任。特別是，在本研究中，44.2%的勞工有精神困擾的可能性，而六個勞工就有一個（16.6%）可能為精神困擾的高風險者。勞工的身心不適，也影響企業經營績效。因為，勞工身心困擾時，易產生工作倦怠，較容易請假，或怠工。高競爭的商業環境，企業重視職場靈性、正念、自我悲愍而有幸福感的員工，減低其身心困擾。此員工也比較有生產力，此幸福員工人力資源，也是企業的一種競爭優勢。
- (二)對於勞工而言，在本研究中，44.2%（N=302）的勞工有精神困擾的可能性。而有16.6%（N=114）的勞工得分數大於或等於6，可能為常見精神疾患的高風險群。當經濟、社會面臨巨大變遷時，勞工更可能面臨職場苦難問題。如何擷取國內外人力資源與組織心理的經驗，協助勞工緩解苦難，度過危機，刻不容緩。我國企業對於個人心理困難的協助有相當的進步，但是由於社會變遷的進步迅速，而專業機構人力、物力資源有限。而我國文化顯示當個人遇到困境時，多數的人未必能尋求專業機構的幫助，求助無門。因此，除了特別宣導勞工遇困境應儘速找專家協助，也可以參考本研究的，協助發展勞工日常生活中調適職場壓力理念與技術。讓勞工覺察自己的身心健康，必須自我關照，自我疼惜，於困境中自己需能接納苦難，培養照顧自己的能力。
- (三)正念與自我悲愍源自於兩千多年的佛學。佛學探討苦的原因，並提供正念修持的方法，勸人們練習，讓人緩解苦難，得到寧靜。以本研究的結果推論，若企業能協助勞工養成「恆守正念」心態，也能協助勞工「活在當下」，緩解自我嚴苛。此提升勞工幸福感，並減低身心困擾。企業若能引導勞工練習正念，他們可因應生活上慢性的壓力，並預防常見精神疾患。當勞工遭遇困難，煩惱無助時，很少尋求專業的協助。而企業資源有限，所以企業經營若能引發勞工的內在心理資源（正念），可為一種自我關照的訓練，讓勞工更能接納職場生活的不順遂，以提升身心健康並預防巨大壓力的發生。正念練習對勞工的身心健康將有明顯的助益。

三、研究限制與後續研究建議

本研究是採單一參與者的自陳式填答設計，可能存在共同方法變異(Common method variance)的問題。為診斷是否有嚴重 CMV 的問題存在，本研究將各個假設所

包含之變項視為單一因素進行驗證性因素分析，即分析所有變項視為同一因素的模式（張火燦等，2010；Richardson, Simmering, & Sturman, 2009）。結果發現，相較於假設模式，此模式的適配度指標非常的不理想（CFI = .43；NFI = .42；TLI = .26；RMSEA = .18）。因此，共同方法變異問題不會嚴重影響到本研究結果。此外，在內在心理歷程的研究中，若是透過自陳式的方式來評定個人的預測變項與結果變項，並無顯著的證據指出共同變異會造成偏誤。本研究的研究變數皆是屬於勞工內在的知覺與情感，屬於內在心理歷程變化，由受測者自陳是最好的測量方式（陳沁怡、楊金源，2008）。

本研究除採用匿名的方式進行施測外，亦將量表名稱以第一部份、第二部分等呈現，以避免敏感字句的描述，期望能使社會期許導致的偏誤降至最低。然而，研究結果並不能夠完全肯定因果關係的存在。因此，未來若能進行縱貫性的研究將更能確認本研究中各變項的因果關係。

未來的研究可檢驗職場靈性與自我悲愴之間的機制。特別是職場靈性引發的連結感，可能牽涉組織認同，成員的連結感。即職場靈性引發對群體成員的社會支持與悲愴心，進而提升每位群體成員的自我悲愴。未來的研究也可檢驗正念與自我嚴苛之間的機制。例如，正念讓勞工活在當下，阻斷對過去事件的念念不忘，及對未來事件的焦慮與恐慌。此外，未來的研究可進一步以本研究的假設模式，探討個人－工作與個人－組織契合度、組織認同、組織承諾、組織公民行為、組織績效。

參考文獻

一、中文部分

1. 余民寧、謝進昌、林士郁、陳柏霖、曾筱婕(2011)，教師主觀幸福感模式建構與驗證之研究，測驗學刊，58(1)，55-85。
2. 林惠彥、陸洛、吳珮瑀、吳婉瑜(2012)，快樂的勞工更有生產力嗎？組織支持與工作態度之雙重影響，中華心理學刊，54(4)，451-469。
3. 高有智、黃怡翎(2015)，過勞之島：台灣職場過勞實錄與對策，台北：衛城出版。
4. 張仁和、黃金蘭、林以正(2010)，心理位移書寫法之位格特性驗證與療癒效果分析，中華輔導與諮商學報，28，29-60。
5. 張火燦、劉嘉雯、黃名楊(2010)，職場靈性影響工作家庭平衡之研究：整合模式的驗證，台灣管理學刊，10(1)，79-101。

6. 陳沁怡、楊金源(2008)，心靈領導風格與組織內自我職涯管理行為之中介模式探討－自尊與賦能知覺之重要性，人力資源管理學報，8(4)，31-57。
7. 陸洛(1998)，中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討，國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學，8(1)，115-137。
8. 賴志超、蘇倫慧(2015)，正念、自我療癒力與心理調適：自我悲愍與自我貶抑的中介效果，中華輔導與諮商學報，42，93-124。
9. 鄭泰安(2013)，20 年台灣焦慮症與憂鬱症盛行率倍增，當代醫學，472，91-94。
10. 釋大律(1999)，菩薩慈悲利他之探討，福嚴佛學院第八屆初級部學生論文集，925-941，新竹：福嚴佛學院。

二、英文部分

1. Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. Psychological Bulletin, 103(3), 411-423.
2. Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. Journal of Management Inquiry, 9(2), 134-145.
3. Baer, R. A. (2010). Self-compassion as a mechanism of change in mindfulness-and acceptance-based treatments. In R. A. Baer (Eds.), Assessing Mindfulness and Acceptance Processes in Clients: Illuminating the Theory and Practice of Change. Oakland, CA: New Harbinger Publications.
4. Bagozzi, R. P., & Edwards, J. R. (1998). A general approach for representing constructs in organizational research. Organizational Research Methods, 1(1), 45-87.
5. Barnard, L. K., & Curry, J. F. (2011). Self-compassion: Conceptualizations, correlates, & interventions. Review of General Psychology, 15(4), 289-303.
6. Becke, G. (2013). Human-resources mindfulness-promoting health in knowledge-intensive SMEs. In I. Ehnert, W. Harry, & K. Zink (Eds.). Sustainability and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organizations. New York: Springer.
7. Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. Psychological Inquiry, 18(4), 211-237.

8. Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. Human Resource Management Review, 16(2), 199-208.
9. Cavanagh, G. F. (1999). Spirituality for managers: Context and critique. Journal of Organizational Change Management, 12(3), 186-199.
10. Cheng, T. A., & Williams, P. (1986). The design and development of a screening questionnaire (CHQ) for use in community studies of mental disorders in Taiwan. Psychological Medicine, 16(2), 415-422.
11. Csiernik, R., & Adams, D. W. (2002). Spirituality, stress and work. Employee Assistance Quarterly, 18(2), 29-37.
12. Diener, E. (1984). Subjective well-being. Psychological Bulletin, 95(3), 542-575.
13. Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. The Leadership Quarterly, 16(5), 807-833.
14. Dutton, J. E., Workman, K. M., & Hardin, A. E. (2014). Compassion at Work. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1, 277-304.
15. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39-50.
16. Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. The Leadership Quarterly, 16(5), 835-862.
17. Fu, T. S. T., Lee, C. S., Gunnell, D., Lee, W. C., & Cheng, A. T. A. (2013). Changing trends in the prevalence of common mental disorders in Taiwan: A 20-year repeated cross-sectional survey. The Lancet, 381(9862), 235-241.
18. Garcia-Zamor, J. C. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. Public Administration Review, 63(3), 355-363.
19. Geh, E., & Tan, G. (2009). Spirituality at work in a changing world: Managerial and research implications. Journal of Management, Spirituality and Religion, 6(4), 287-300.

20. Geigle, D. (2012). Workplace spirituality empirical research: A literature review. Business & Management Review, 2(10), 14-27.
21. Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Eds.), Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance, 3-28. New York: M. E. Sharp.
22. Gilbert, P. (2005). Compassion: Conceptualisations, Research and Use in Psychotherapy. London: Routledge.
23. Goldstein, J., & Kornfield, J. (2001). Seeking the Heart of Wisdom: The Path of Insight Meditation. Boston: Shambhala.
24. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). Multivariate Data Analysis. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
25. Harrington, W. J., Preziosi, R. C., & Gooden, D. J. (2001). Perceptions of workplace spirituality among professionals and executives. Employee Responsibilities and Rights Journal, 13(3), 155-163.
26. Hill, P. C., Jurkiewicz, C. L., Giacalone, R. A., & Fry, L. W. (2013). From concept to science: Continuing steps in workplace spirituality research. In R. F. Paloutzian & C. L. Park (Eds.), Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality. New York: Guilford Press.
27. Hollis-Walker, L., & Colosimo, K. (2011). Mindfulness, self-compassion, and happiness in non-meditators: A theoretical and empirical examination. Personality and Individual Differences, 50(2), 222-227.
28. Hornsey, M. J. (2008). Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. Social and Personality Psychology Compass, 2(1), 204-222.
29. Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 98(2), 310-325.
30. Hyland, T. (2013). Moral education, mindfulness, and social engagement: Fostering social capital through therapeutic Buddhist practice. Sage Open, 3(4), 1-9.

31. Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. Journal of Business Ethics, 49(2), 129-142.
32. Kabat-Zinn, J. (1990). Full Catastrophe Living: The Program of the Stress Reduction Clinic at the University of Massachusetts Medical Center. New York: Delta.
33. Kabat-Zinn, J. (2012). A serialization of coming to our senses. Mindfulness, 3(3), 247-248.
34. Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. Journal of Business Ethics, 94(1), 89-106.
35. Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. Clinical Psychology Review, 31(6), 1041-1056.
36. Koenig, H. G., & Cohen, H. J. E. (2002). The Link between Religion and Health: Psychoneuroimmunology and the Faith Factor. Oxford, England: Oxford University Press.
37. Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. Journal of Managerial Psychology, 17(3), 153-164.
38. Lewis, R. D. (2006). When Cultures Collide: Leading Across Cultures. Boston, MA: Nicholas Brealey.
39. López, L., Ramos, R., & Ramos, S. (2009). Spiritual behaviour in the workplace as a topic for research. Journal of Management, Spirituality and Religion, 6(4), 273-285.
40. Ludwig, D. S., & Kabat-Zinn, J. (2008). Mindfulness in medicine. Jama, 300(11), 1350-1352.
41. MacBeth, A., & Gumley, A. (2012). Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. Clinical Psychology Review, 32(6), 545-552.
42. Miller, W. R., & Thoresen, C. E. (2003). Spirituality, religion, and health: An emerging research field. American Psychologist, 58(1), 24-35.

43. Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. Journal of Organizational Change Management, 16(4), 426.
44. Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. Sloan Management Review, 40(4), 83-92.
45. Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2012). Mplus Version 7 User's Guide. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
46. Neff, K. (2012). The science of self-compassion. In C. Germer & R. Siegel (Eds.), Wisdom and Compassion in Psychotherapy: Deeping Mindfulness in Clinical Practice, 79-92. New York: Guilford Press.
47. Neff, K. D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. Self and Identity, 2(3), 223-250.
48. Neff, K. D., Hsieh, Y. P., & Dejjitterat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. Self and Identity, 4(3), 263-287.
49. Neff, K. D., & McGehee, P. (2010). Self-compassion and psychological resilience among adolescents and young adults. Self and Identity, 9(3), 225-240.
50. Neff, K. D., Pisitsungkagarn, K., & Hsieh, Y. P. (2008). Self-compassion and self-construal in the United States, Thailand, and Taiwan. Journal of Cross-Cultural Psychology, 39(3), 267-285.
51. Pfeffer, J. (2003). Business and the spirit. In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Eds.), Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance, 29-45. New York: M.E. Sharpe.
52. Phillips, W. J., & Ferguson, S. J. (2013). Self-Compassion: A Resource for Positive Aging. The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 68(4), 529-539.
53. Pielstick, C. D. (2005). Teaching spiritual synchronicity in a business leadership class. Journal of Management Education, 29(1), 153-168.
54. Powell, L. H., Shahabi, L., & Thoresen, C. E. (2003). Religion and spirituality: Linkages to physical health. American Psychologist, 58(1), 36-52.

55. Richardson, H. A., Simmering, M. J., & Sturman, M. C. (2009). A tale of three perspectives: Examining post hoc statistical techniques for detection and correction of common method variance. Organizational Research Methods, 12(4), 762-800.
56. Seo, H. W. (2012). The Role of Self-Compassion and Emotional Approach Coping in the Relationship between Maladaptive Perfectionism and Psychological Distress among East Asian International Students. University of Minnesota, Minneapolis, USA.
57. Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R., & Cordova, M. (2005). Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: Results from a randomized trial. International Journal of Stress Management, 12(2), 164-176.
58. Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. Journal of Clinical Psychology, 62(3), 373-386.
59. Shellenbarger, S. (2000). More relaxed boomers, fewer workplace frills and other job trends. Wall Street Journal, December, 27, B1.
60. Thoresen, C. E. (1999). Spirituality and health: Is there a relationship? Journal of Health Psychology, 4(3), 291-300.
61. Wang, S. (2005). A conceptual framework for integrating research related to the physiology of compassion and the wisdom of Buddhist teachings. In P. Gilbert (Ed.), Compassion: Conceptualisations, Research and Use in Psychotherapy. London: Routledge.
62. Warr, P. (1987). Work, Unemployment, and Mental Health. Oxford: Oxford University Press.
63. Williams, J. M. G., & Kabat-Zinn, J. (2011). Mindfulness: Diverse perspectives on its meaning, origins, and multiple applications at the intersection of science and dharma. Contemporary Buddhism, 12(01), 1-18.
64. Witmer, J. M., & Sweeney, T. J. (1992). A holistic model for wellness and prevention over the life span. Journal of Counseling & Development, 71(2), 140-148.
65. Yang, C., Nay, S., & Hoyle, R. H. (2010). Three approaches to using lengthy ordinal scales in structural equation models: Parceling, latent scoring, and shortening scales. Applied Psychological Measurement, 34(2), 122-142.

107 年 02 月 02 日收稿

107 年 02 月 14 日初審

107 年 03 月 05 日複審

107 年 03 月 09 日接受

作者介紹

Author's Introduction

姓名 賴志超
 Name Chih-Chao Lai
 服務單位 國立雲林科技大學應用外語系副教授
 Department Associate Professor, Department of Applied Foreign, National Yunlin
 Univeristy of Science and Techonology Languages
 聯絡地址 雲林縣斗六市大學路三段 123 號
 Address No.123, Sec. 3, University Road, Douliu City, Yunlin County 640, Taiwan
 (R.O.C.)
 E-mail albert@yuntech.edu.tw
 專長 社會心理學、組織行為
 Speciality Social Psychology, Organizational Behavior

姓名 蘇倫慧
 Name Lun-Hui Su
 服務單位 環球科技大學行銷管理系助理教授
 Department Assistant Professor, Department of Marketing Management, TransWorld
 University
 聯絡地址 640 雲林縣斗六市鎮南路 1221 號
 Address No.1221, Zhennan Rd., Douliu City, Yunlin County 640, Taiwan (R.O.C.)
 E-mail lovestation8888@gmail.com
 專長 諮商與輔導
 Speciality Counseling

姓名	侯佩宜
Name	Pei-Yi Hou
服務單位	國立雲林科技大學應用外語研究所碩士
Department	Master, Department of Applied Foreign Languages, National Yunlin Univeristy of Science and Techonology
聯絡地址	雲林縣斗六市大學路三段 123 號
Address	No.123, Sec. 3, University Road, Douliu City, Yunlin County 640, Taiwan (R.O.C.)
E-mail	pei0729@hotmail.com
專長	工作靈性
Speciality	Workplace Spirituality