

職場希望信念與職場復原力、組織美德行爲之潛在關聯：以幼兒教師爲例

李新民* 陳蜜桃**

摘 要

本研究旨在探討幼兒教師的職場希望信念與職場復原力、組織美德行爲之潛在關聯。研究者以762名幼兒教師爲對象，透過幼兒教師職場希望信念量表、幼兒教師職場復原力量表、幼兒教師組織美德行爲量表等研究工具，進行問卷調查蒐集實證資料，並運用結構方程模式技術進行統計分析。研究結果發現，幼兒教師的職場希望信念與職場復原力、組織美德行爲三者間有顯著的潛在關聯。根據初步研究發現，本研究對未來相關之研究提出了可行建議。

關鍵詞：職場希望信念、職場復原力、組織美德行爲

* 李新民，樹德科技大學幼兒保育系副教授兼師資培育中心主任
電子郵件：kyle@mail.stu.edu.tw

** 陳蜜桃，國立高雄師範大學教育學系教授兼學務長
電子郵件：mtchen@nknucc.nknu.edu.tw

投稿日期：2008年8月6日；修正日期：2008年10月15日；接受日期：2008年12月11日

Contemporary Educational Research Quarterly
Dec., 2008, Vol.16 No.4, pp. 155-198

Potential Association among Occupational Hope Beliefs, Occupational Resilience and Organizational Virtuous Behaviors for the Preschool Teachers

Hsing-Ming Lee* Mi-Tao Chen**

Abstract

The main purposes of this study were to exploring potential association among preschool teachers' hope beliefs, occupational resilience and organizational virtuous behaviors. 762 preschool teachers were assessed with preschool teacher occupational hope beliefs scale, preschool teacher occupational resilience scale, and preschool teacher organizational virtuous behaviors scale. The obtained data was analyzed by structural equation modeling. The results showed that there is significantly potential association among preschool teachers' occupational hope beliefs, occupational

* Hsing-Ming Lee, Associate Professor, Department of Early Children Care and Education, Director, Center of Education, Shu-Te University
E-mail: kyle@mail.stu.edu.tw

** Mi-Tao Chen, Professor, Department of Education, Dean, Office of Student Affairs, National Kaoshiung Normal University
E-mail: mtchen@nknuc.nknu.edu.tw

Manuscript received: Aug. 6, 2008; Modified: Oct. 15, 2008; Accepted: Dec. 11, 2008

resilience and organizational virtuous behaviors. Based on those results, implication for future research was discussed.

Keywords: occupational hope beliefs, occupational resilience, organization virtuous behaviors

壹、緒論

一、研究動機

自從正向組織學派（positive organizational scholarship, POS）興起之後，運用正向心理學（positive psychology）論述來充實組織行為學（organization behavior）的理論基礎，從而進行創新的組織心理學研究議題之建設性轉折日益明顯。Cameron、Dutton與Quinn（2003）以正向組織學派的「正向」、「組織」、「學派」三個用語，來彰顯此種正向組織學派的嶄新論述取向與開創性研究實踐應用主軸。就「正向」而言，正向組織學派向正向心理學取經，從「正向變異」（positive deviance, PD）^①角度擺脫「缺陷模式」的組織現象觀察視野，轉而強調「健康模式」的組織心理學建構路徑，積極尋找組織內格外出色的團隊或者成員，將這些超越常態（norm）的成功者之有效功能加以發揚光大，而不是忙著挖掘缺陷所在與如何修復組織缺陷（Dutton & Ragins, 2007; Pascale & Sternin, 2005; Turner, Barling, & Zacharatos, 2005）。就「組織」而言，正向組織學派嘗試運用這些源自正向心理學的概念，來做為正向組織發展歷程與組織現象的解釋機制（explanatory mechanisms）（Cameron et al., 2003）。在組織脈絡的「負向→常態」（negative→normal）邁向「常態→正向反映」（normal→positive reflects）中，受到青睞的解釋概念包含各種人類優勢和美德（strengths and virtues），諸如希望（hope）、樂觀（optimism）、復原力

① Quinn與Quinn（2002）以統計學觀點來具體解釋組織中positive deviance (PD)，當個體展現正向且超越常態的行為時，此一取向稱之為PD；反之，當個體展現負面且低於常態的行為時，此一取向稱之為negative deviance。本文依據此一觀點，參考王東風（2004）的中文翻譯見解，將其翻譯為「正向變異」，其中的涵義乃是，在同樣的組織條件、組織規範、組織限制下，有些人的表現就是特別好，而組織應聚焦在這些超越常態的成功者。

(resilience) 之類的積極心理資源，以及利社會行為、組織公民行為、勇氣 (courageous)、企業社會責任 (corporate social responsibility) 之類的正向行為 (Cameron, Bright, & Caza, 2004; Luthans, 2007)。就「學派」而言，在教育、研究、實務的學術三大主要成分裡，正向組織學派意圖提供一個經驗檢證與理論架構解釋的空間，在「正向變異」的典範轉移下，適切的納入正向心理特質、積極心理資源與建設性產出等人類優勢，期能提供一個務實有效的學術研究和實務應用之參照框架 (Cameron et al., 2003; George, 2004; Wright, 2003)。

正向組織學派的構思對組織的實際運作具有啟發性，然而在論述推導多於實證研究的現況下，正向組織學派的發展面臨極度缺乏實證依據的嚴峻挑戰。若干學者嘗試從傳統組織心理學或組織行為學的既有研究發現去做為補強依據，難免有牽強附會之虞。事實上，對文本進行開放性的解讀，在正向組織學派的論述話語中，咀嚼其微言大義，則不難發現此中的主要研究課題擺脫不了人類心理優勢發展之探析。Luthans (2002) 從開放性的正向組織行為學 (positive organizational behavior) 觀點，對此種人類優勢進行引經據典的剖析之後指出，復原力此種面對危機挫折逆境「積極恢復」(positive bounce-back) 的心理資源，乃是組織行為領域中一個有待開展的人類優勢，從而賦予正向組織學派有意義的正向情意關聯概念。Luthans (2002) 同時也指陳，希望信念 (hope beliefs) 此一正向動機思考信念乃是廣義的組織行為領域中，最獨特的正向心理潛能，其具有促進組織績效的潛在影響力，因而在正向組織學派論述中成爲一個獨特有效的研究變項。Cameron等人 (2004) 則是以組織美德行為 (organizational virtuous behaviors) 來表彰高尚卓越的組織成員行動，進而在正向組織學派裡提供一個可行的正向行為評量概念。

復原力、希望信念與組織美德行為不只是有意義的評量概念，三者間的

關聯也涉及正向心理學的正面認知、情緒、行為之建設性連結，以及正向組織行為學的心理資本（psychological capital, PsyCap）觀點。從正向心理學論述的角度來看，復原力是個體最重要的心理資源（psychological resources），這種心理資源使人運用各種技巧去避免負面情緒，提升正面情緒，而正面的情緒帶來非特定行動傾向（nonspecific action tendencies），使得個體展現具有美德價值的行動（Fredrickson, 2001, 2003; Tugade & Fredrickson, 2004）。希望信念是一個重要的認知資源（cognitive resources），其具備的目標導向認知成分，可以讓個體在實際行動上，偏向具有美德價值的行動，而其所具有的情緒回饋機制，可以獲得更多的正面情緒，強化復原力的快速恢復能力（Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, & Finkel, 2008; Snyder, 2002; Tugade & Fredrickson, 2004）。而根據Luthans與Youssef（2004）所提出的心理資本觀點，希望和復原力都是心理資本這個組合性構念（composite construct）的其中一個次級構念，而且都是與工作表現有潛在關聯的核心正向心理要素。希望和復原力被視為提升組織成員工作績效的心理優勢，也可以使個體獲得競爭優勢，更容易存活於組織中，展現符合社會價值、繁榮組織、增加工作意義感的組織美德行為（Cameron et al., 2004; Luthans, Luthans, & Luthans, 2004）。至於，組織美德行為此一正向組織產出，乃是美德行為與組織行為的連結，其蘊含的意義涉及個人行為對企業倫理、工作場域道德良善（moral goodness）、組織成員工作意義感等公共美德之反映（Cameron et al., 2004）^②。組織美德行為所表徵的組織行

② 誠如Cameron等人（2004）所言，在傳統研究中，將美德行為與組織行為連結，可能被質疑，但隨著正向心理學強調人類優勢與美德的論述被引入之後，組織產出的研究不能忽視，組織的工作績效不一定符合社會價值（例如：違背倫理的賺錢），若要让組織成員能夠在工作上覺得有意義，是需要這份績效與道德倫理、社會價值結合，使得組織成員以身在組織中工作為榮，深感其工作幫助組織對社會做出有價值貢獻。

為，已是Snyder與Lopez（2007）的超越組織黑暗面，追求有意義工作生活的正向產出。從Seligman（2002）的正向特質和正向組織（positive institution）之關聯來看，教育機構之類的正向環境可以進行正向學校教育（positive schooling），以幫助個體的正向特質更具涵養且健全。而像工作場域這種發揮禮儀、教養、工作倫理等公共美德的重要環境，是需要具有認知資源的希望信念和心理資源的復原力之組織成員，去促使這些美德能夠展現在行為上（曾文志，2006）。以實務為例，提供幼兒正向學校教育以及幼兒教師工作的幼兒園所，既是教育機構也是工作場域，其在要求幼兒教師展現美德行為以符合道德良善的同時，又面臨諸多外來的挑戰，例如：家長不合理的要求、同業缺乏商業道德的競爭，這些阻擾是需要幼兒教師展現有志者事竟成的希望信念，以及天行健君子以自強不息的復原力來加以因應，從而實踐組織美德行為。從Cameron等人（2004）的組織美德增加可能性之邏輯來看，一個有道德的組織是需要組織成員以美德行為去散播其公共美德，組織美德的增加需要個體美德行為增加，而美德行為又需要個體心理資本中最重要希望信念和復原力來挹注。一如上述幼兒教師面臨的各種壓力與挑戰，其本身若是缺乏希望信念、復原力這兩項心理資本，是極有可能屈服於外在壓迫，喪失組織美德行為，而幼兒教師組織美德行為的淪喪，將導致幼兒園所成爲一個無法發揮公共美德、提供幼兒正向教育的「不良組織」，最終將被社會所唾棄。

由此看來，探討希望信念、復原力和組織美德行為的可能關聯，實有其必要性。就實際研究而言，直接針對職場希望信念、復原力以及組織美德行為的相關研究極爲罕見。在相近的研究中，仲理峰（2007a）的研究發現，希望信念與組織承諾、組織公民行為具有積極相關；Affleck與Tennen（1996）的研究發現，高希望信念者較有企圖去面對與因應壓力；Avey、Patera與West（2006）的實證研究發現，希望信念和復原力能夠有效地預測員工的離職意願

(absenteeism)；Clairbourne (2003) 研究發現，希望信念有助於積極正向的行為產出；Carson、Carson與Lanier (2001)、Marcus與Pringle (1995) 的實證研究發現，具有高度復原力的職場人士，具有較佳的組織行為表現；Elliott、Witty、Herrick與Hoffman (1991)，以及Snyder、Lopez、Shorey、Rand與Feldman (2003) 的實證研究結果指出，希望信念的正向思考動機有助於個體產生正向的情意回饋，幫助個體從正向情意的反覆心智操作中，習得堅韌的復原能量，提升個體各種有意義的建設性正向產出；Turner、Barling與Zacharatos (2005) 研究發現一個擁有健全工作的個體，其積極組織行為的展現係來自於希望信念與復原力的挹注；Luthans、Norman、Avolio與Avey (2008) 的實證研究發現，希望信念和復原力與組織成員的工作表現、工作滿意、組織承諾有顯著正向關聯存在；Peterson與Luthans (2003) 的實證研究發現，希望信念較高的領導者，其管理部門的績效較高；Weinlick (1992) 研究發現，希望信念有助於個體維繫身心健康的復原力之自我提升；White-Zappa (2001) 研究發現，希望信念與組織公民行為有密切關聯。這些相近研究雖然未直接涉及職場希望信念、復原力，以及組織美德行為三者關聯之考驗，但已經提供本研究實證基礎，可在此基礎上更進一步進行統合的分析。

總言之，依照Seligman (2002) 的正向特質和正向組織之關聯表述，以及Cameron等人 (2004) 的組織美德增加可能性邏輯推導可知，正面的個體心理素質是需要正向組織的引導、培育，而國家教育最基層的正向組織便是負責教育照顧幼兒的幼兒園所，此一組織中的幼兒教師更是培育國家未來主人翁希望信念、復原力、美德行為的第一線人員。幼兒教師若能具備職場復原力、職場希望信念、組織美德行為，將有助於幼兒園所朝向正向組織發展。因此，探討幼兒教師的職場希望信念、職場復原力，以及組織美德行為，實有其學術研究以及實務運用之價值。

二、研究目的

承接上述研究動機，本研究嘗試初步探討幼兒教師的職場希望信念、職場復原力以及組織美德行為之間的潛在關聯，主要研究目的有二：

(一) 檢測幼兒教師職場希望信念、職場復原力與組織美德行為的測量模式。

(二) 分析幼兒教師職場希望信念、職場復原力與組織美德行為關聯的結構模式。

貳、文獻探討

一、職場希望信念的理論涵義與評量

(一) 職場希望信念的理論涵義

根據Snyder (2002) 的精緻希望模式 (**elaborated hope model**)，希望信念包含認知前推歷程 (**feed-forward**) 以及情緒回饋機制。一般學術探究在單純探討希望信念此一構念時，主要係以認知歷程來加以界定。希望信念是一種目標導向的思考 (**goal-directed thinking**)，出現在個體追求有價值的人生目標歷程中的正向自我對談 (**positive self-talk**) (Snyder & Lopez, 2007)。個體面對有價值的目標時，會出現想盡各種辦法實踐目標的路徑思考 (**pathways thinking**) 信念，以及不斷激勵自我實踐目標的激勵思考 (**agency thinking**) 信念 (Snyder, 2002; Snyder & Lopez, 2007)。設想各種實現目標方法的路徑思考，又稱做實踐力 (**waypower**)；不斷激勵自我實現目標的激勵思考又稱做意志力 (Luthans, 2002; Snyder, 2000)，這種意志力和實踐力結合的希望信念，

呼應「有志者，事竟成」的古德隱喻。^③

在Snyder與其同僚的實證建構下，希望信念被視為是一個包含路徑思考與激勵思考兩個成分的反映性構念（reflective construct），其適用在個體不同發展階段，也適用在人生各種場域中（Adams, Snyder, Rand, King, Sigmon, & Pulvers, 2002; Babyak, Snyder, & Yoshinobu, 1993）。不過，要將希望信念視為職場領域既有的個體屬性，在方法論上遭遇狀態希望（state hope）與特質希望（dispositional hope），以及普同性構念和領域特定構念的爭議。Luthans（2002, 2003），以及Peterson與Luthans（2003）主張採用狀態希望來評量職場希望信念，以彰顯組織中個體正向心理素質的成長可能性；Clairbourne（2003）則主張用領域特定的方式來評量職場希望信念，以符應組織脈絡特性。Peterson與Luthans（2003），以及Clairbourne（2003）都已經在實證研究上確立如此定位職場希望信念的可行性與合理性。從此概念操作化（operation）中，整合上述的希望信念意義的理論描述，則本土職場希望信念的涵義乃是組織成員追求目標實踐的認知組型（cognitive set），個體以激勵思考的意志力和路徑思考的實踐力，組合成一職場上所需要的積極信念系統。

（二）職場希望信念的評量

一如上述，Snyder與其同僚對於希望信念的評量，有「狀態希望量表」（state hope scale, SHS）和「特質希望量表」（dispositional hope scale, DHS）之分（Luthans, 2003）。「特質希望量表」強調希望信念是一種與生俱來的特質，評量時是採取無任何情境脈絡鑲嵌的傳統式自陳量表；而「狀態希望量表」則是在評量時特別納入此時此刻的情境脈絡於測量中（Luthans & Jensen, 2002）。Luthans（2003）本於希望信念乃是引發正向組織行為的獨特心理潛

^③本研究無意於某個「文化區」的特殊文化族群之研究，強調研究變項與庶民文化的契合，只是說明研究變項在本土研究的合適性。

能，主張採用「狀態希望量表」以符應真實職場正向組織的開放性學習、變革性發展、建設性管理氛圍，從而彰顯不斷螺旋式前進成長的正向組織特點。

而Clairbourne (2003) 的普同性希望信念與工作職場希望信念評量之對照性舉例，更加明確地表明，一般性希望信念可能只是「我充滿活力的實現人生目標」、「我有能力幫助自己脫離人生困境」的普遍性信念評量，而職場的希望信念卻是「我掌握工作時機，以充沛的工作精力實踐工作目標」、「我能夠在工作困局中，利用自己可以掌握的資源構思工作策略」的脈絡化評量。

總結上述，本研究將職場希望信念定義為，激勵思考和路徑思考組合的信念，擬採取脈絡化評量取向來評量職場希望信念。

二、職場復原力的理論涵義與評量

(一) 職場復原力的理論涵義

過去有關復原力的理論涵義闡釋，每每將復原力視為一種個人、家庭、社區保護因子與危險因子交織而成的動態系統（于肖楠、張建新，2005），而在此動態系統中，有關復原力的定義包含個人的潛能、適應過程、適應結果等不同觀察視野（Jew, Green, & Kroger, 1999）。潛能論將復原力視為一種潛能者，著重在高度復原力個體具備的人格特質或心理特質；歷程論將復原力視為一種適應過程者，著重在高度復原力個體與生存環境互動時的因應過程；結果論將復原力視為一種適應結果者，著重在高度復原力個體克服艱難的良好行為結果（Rutter, 1990, 1993）。不論是潛能論、歷程論還是結果論，復原力的主要特色乃是，個體面對顯著變異或者風險時，能夠「積極恢復」正向情緒，或者是在正向調適（positive adaptation）中，不讓積極情緒被挫折、壓力、威脅所擊潰（Snyder & Lopez, 2007; Tugade & Fredrickson, 2004）。

從生涯發展角度來看復原力，其乃是個體除了快樂生活能力之外，所必

須具備的生涯技巧 (Herr, 1997)，這種生涯技巧也是面對變動不拘的工作場域，仍然能夠透過自我管理 (self-management) 技巧，保持正向情緒來投入工作，以求貢獻組織的關鍵 (Collard, Epperheimer, & Saign, 1996)，而這種工作場域的生涯復原力，也開啓了職業復原力或者職場復原力等比較精細概念的探討 (于肖楠、張建新，2005)。

而根據Luthans與Youssef (2004) 提出的正向心理資本架構，職場復原力檢視的重點在於有辦法從逆境中將情緒回歸常態 (Luthans et al., 2004)；高度復原力的個體能夠在工作場域中，面對不確定、衝突、挫敗、變遷等場景，產生建設性改變的自我調節策略 (Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2004)。Maddi與Khoshaba (2005) 更進一步表明，職場復原力其實是一種職場生活適應過程中的心理情緒調節技巧。

Tugade與Fredrickson (2004) 在論述復原力時，提出了Kumpfer (1999) 的樂觀想像 (optimistic thinking)、Werner和Smith (1992) 的幽默化解 (use of humor)，以及Wolin與Wolin (1993) 的自我放鬆 (relaxation techniques) 之心理策略。樂觀想像的心理情緒調節技巧，乃是透過各種想像策略，來改變威脅、壓力、挫折情境的意義，使自己可以穩定生活在舒適地帶 (comfort zone)，不受外在環境干擾 (Kumpfer, 1999)；幽默化解的心理情緒調節技巧，乃是在面對挫折壓力時，藉由幽默感 (sense of humor) 來笑看挫折壓力，維護自尊、自信以免於被挫折壓力所擊倒 (Berg & Van Brockern, 1995; Sultanoff, 1997; Werner & Smith, 1992)；自我放鬆的心理情緒調節技巧，乃是一種透過對壓力情境的心理包容觀想，找到他人的好，讓個體得到平和、安詳的心靈 (馮觀富，2005；Brazier, 1995; Snyder & Lopez, 2007; Wolin & Wolin, 1993)。這些能夠有效因應逆境的心理調節技巧，可以類比成華人智慧中的「智者不惑」、「仁者不疑」、「勇者不懼」的智仁勇三達德。

（二）職場復原力的評量

由於復原力的研究，大多數侷限在重大事故受害者、重大變故當事人的質性研究，極度缺乏量化的測量工具，而在少數量化實證研究中，受到不同的概念化操作影響，也呈現出不同風貌。有些著重在各種社會資源的應用，有些著重在良好適應的結果（Olsson, Bond, Burns, Vella-Brodrick, & Sawyer, 2003）。在比較常用的評量工具上，Wagnild與Young（1993）的復原力量表（resiliency scale）是最早廣泛應用的工具，其根基訪談成功因應重大挫折者的發現，編擬評量題目，評量建構傾向於將復原力視為一種成功適應的個人積極人格屬性。Block與Kremen（1996）的自我復原力量表（ego-resiliency scale）則強調復原力心理特質之評量，題目側重在因應環境變革調整因應的潛能之評估，評量建構傾向於將復原力視為一種個人的人格特質。這兩份適合評量一般日常生活復原力的工具，都將復原力被視為單一構面的潛在建構。單一構面測量的大行其道，主要是研究實務上的考量，例如：Fredrickson等人（2008）的研究同時進行12種測量，為了避免受試者疲勞，只能採取單構面；另一方面，這也與研究者在理論論述與測量工具使用出現落差有關，例如：Tugade與Fredrickson（2004）的論述是偏向歷程論，主張高復原力者應該能夠善用樂觀想像、幽默化解、自我放鬆的適應策略，但是實際施測時卻是採用帶有潛能論色彩的自我復原力量表。

至於復原力在工作場域的測量仍是新興研究議題，諸如：Doe（1994）、Horne與Orr（1998）等人都嘗試將復原力引進組織心理學領域，不過，這些研究似乎把焦點集中在如何設計一個具有復原力的組織，而不是職場中的個體如何自我復原。而在Luthans等人（2004）的正面心理資本測量論述中，將職場復原力視為心理資本的一個構面，四種狀態屬性的積極心理能力之一。仲理峰（2007a），以及Jensen與Luthans（2006）根據這種職場復原力為心理資本其中

一構面之界定，對於狀態性的職場復原力進行了測量與相關研究，確立此種單構面評量取向的可行性。然而，這種單構面測量，也是為了便於將復原力納入心理資本此一組合構念中，進而與其他構念「合併」(aggregate)，而捨棄多構面的論述，避免過度複雜無法自圓其說(仲理峰，2007b)。事實上，本研究強調復原力的情緒調節技巧，便應採用Tugade與Fredrickson(2004)論述的三構面測量，以彰顯復原力的可發展性特點，不宜採用潛能論或者遷就研究實務方便的單構面測量。

總結上述，本研究將職場復原力定義為，面對挫折威脅情境時，採用樂觀想像、幽默化解、自我放鬆的心理調節能力。在這個定義基礎上，擬透過情境判斷量表，以模擬狀況呈現工作職場挫折威脅情境，以可行選項呈現樂觀想像、幽默化解、自我放鬆三種心理調節策略，嘗試非單構面的復原力測量。

三、組織美德行為的理論涵義與評量

(一) 組織美德行為的理論涵義

組織中的正向行為所指為何，曾引發爭議。在Luthans(2002)早期的論述中，將正向組織行為(positive organizational behavior)視為一種職場上可測量、開發與有效管理的正向人類資源優勢，並歸結出信心(confidence)、希望、樂觀，以及復原力四種心理能力。Luthans與其同僚後來又將這些潛在能力改稱為正向心理資本，並重新調整其內涵(Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)。不過，正向組織行為從中文來看，本身即很容易讓人誤會成組織行為產出；真正強調「行」而非「述」的組織積極產出，可參照Cameron等人(2004)的組織美德(organization virtue)解釋架構。

Cameron等人(2004)的組織美德行為緣自於Peterson和Seligman(2004)的行動價值(value in action, VIA)優勢美德分類架構，強調具有行動價值的

人類優勢，可以實踐組織美德，以彰顯高尚卓越的行為。在Peterson與Seligman（2004）文化調查的精心建構中，其藉由穿越古今中外，橫跨世界三千年的各種不同文化之解析，以行動價值形式提出了代表人類正向心理特質，其中包含的智慧和知識（wisdom and knowledge）、勇氣（courage）、愛（love）、正義（justice）、修養（temperance）、超越（transcendence）之美德，以及六種美德統攝的二十四項人類優勢，而這些優勢構成Cameron等人（2004）組織美德行為評量標的，但是，這種美德優勢分類最主要的問題有二^④，其一，為了強調認知（cognition）、情感（affection）、行為傾向（action tendency）的人類心智健全完整功能，而混淆了不同美德的認知、情意、意圖、行為傾向之屬性。事實上，智慧與知識所屬的優勢表徵知性取向的美德；勇氣所屬的優勢表徵動機性行為取向美德，愛所屬的優勢表徵情感取向的美德；正義所屬的優勢表徵社群生活行為傾向的美德；修養所屬的優勢表徵一種人際互動行為傾向的美德，超越所屬的優勢表徵一種情意整合的美德。由此可知，勇氣、正義以及修養三種美德所屬的人類優勢比較符合「行為取向」的正向心理特質；其二，這些文化調查而來的人類優勢，很難避免不同文化的指涉不盡相同之潛藏歧異。而最直接涉及此一脈絡化議題的素材便是「文字」此一文化的具體外在象徵，不同的國度有不同的核心價值理念，其文字闡述的優勢或美德，背後所蘊藏的涵義不見得具有心理等同性，因此，若要進行人類優勢組合而成的美德行為之本土化應用，宜效法余安邦（2005）的自然史料策略，蒐集報章雜誌、網路社群聊天室、BBS乃至部落格（blog）的一些正義、修養、勇氣相關話語，來編擬題目。

^④ 研究者於Seligman所主持的賓州大學正向心理學實驗室開設的真實的快樂網站（<http://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/Default.aspx>），取得行動價值的中文版題目，分析題目用語發現這兩項問題。

（二）組織美德行為的評量

在正向心理學領域，Peterson與Seligman（2004），以及Park、Peterson與Seligman（2004）的跨文化行動價值優勢調查量表（value in action inventory of strengths, VIA-IS）已經建構完備，而且研究發現不斷地調整六種美德與二十四種優勢的指涉用語。在最新的調查發現中，諸如Dahlsgaard、Peterson與Seligman（2005）的發現，以及Peterson（2006）的論述，都與最早呈現在世人眼前Seligman（2002）的分類架構有些許的差異，這些差異調整正好呼應上述的「語言文字」涵義之歧異性，若要進行以優勢表徵的美德行為之測量，本土文化變異性的轉折已是必要的調整工作。

在正向組織學派的領域裡，有關組織美德行為的測量研究仍極為罕見。在為數有限的測量實證研究中，Cameron等人（2004）透過自編量表蒐集資料，在主軸法因素分析之下，呈現同情（compassion）、正直（integrity）、饒恕（forgiveness）、信任（trust）、樂觀等構面。不過，這是西方資料推導的結果，並不適合國內民情。除此之外，Cameron等人（2004）為了釐清組織美德行為是否和組織績效有關，所採用的自陳量表形式也有同源偏誤（same source bias）的可能性^⑤。

總結上述，本研究將組織美德行為定義為，包含正義行為、修養行為、勇氣行為的組織成員積極行為，擬透過上司評量的方式來蒐集實證資料，避免組織美德行為的測量出現同源偏誤。

⑤ 組織行為的評量有自評與他評兩種方法，採用自評法則職場希望信念、職場復原力與組織美德行為的資料皆來自同一個人，可能造成假性相關。為了避免這種資料來自同一來源所可能造成的偏誤，故本研究擬針對組織美德行為採取上司評量方法。

四、職場復原力與組織美德行為的潛在關聯

(一) 理論基礎

從臨床心理學的Richardson (2002) 復原力因應過程模式來看，個體爲了追求身心精神狀態的平衡，在面對各種平日生活的折磨苦難等刺激事件時，其所可能產生的因應之道，便是以所謂的保護因子來對抗這些逆境。若因應壓力得宜，可以避免出現沮喪、憂傷、悲痛等負面情緒，而如果無法順利運用復原力的保護因子來因應壓力，則會出現各種破壞性行爲，來追求低層次的平衡（于肖楠、張建新，2005）。從這個因應過程模式來看待職場復原力與組織美德行為的潛在關聯，可發現職場復原力不佳，將無法呈現組織美德行爲。

本研究對於職場復原力的界定，包含樂觀想像、幽默化解、自我放鬆的心理情緒調節。則職場復原力的主要特色就是正向情緒性（**positive emotionality**），職場復原力的三種自我調節技巧，同時也是維繫威脅情境下的正向情緒的重要策略（Tugade, Fredrickson, & Feldman, 2004）。

在職場復原力伴隨正向情緒的前提下，根據Fredrickson (1998, 2001) 的正向情緒擴展—建構（**broaden-and-build**），正向情緒往往引發所謂的非特定行動傾向，讓個體以創新性、彈性、適應性的行爲趨勢來拓廣建設性的行動能力，而負向的情緒則是引發所謂的特定行動傾向（**specific action tendencies**），在直覺式的處理中窄化了個體的行動能力。從這個描述性的解釋架構來看待職場復原力與組織美德行為的潛在關聯，組織復原力伴隨的正向情緒讓將引發非特定行爲傾向，展現「正向變異」的組織美德行爲。

(二) 相關研究發現

在描述性的解釋之外，直接涉及復原力與美德行為的實證研究極爲罕見，大部分的組織心理學研究都陷在「負向變異」（**negative deviance**）的框架

裡，正向組織學派取向的研究仍寥寥可數（Cameron, 2003）。在為數有限的相近研究中，仲理峰（2007a）的研究發現，復原力與組織公民行為具有顯著正向關聯；Benard（1991）的研究發現，復原力可以提升個體問題解決能力、社會知行能力，以及生命意義感；Block與Kremen（1996）的研究發現，具備高度復原力的個體，能夠在渾沌不明的組織場域中展現有效的行為；Coutu（2002）研究發現，復原力與有效的個體行為功能有顯著關聯；Klohn（1996）的實證研究發現，復原力與正向個體產出有高度關聯，而且堅強的復原力顯著預測個人的調整適應能力；Carson等人（2001），以及Marcus與Pringle（1995）的實證研究結果指出，具有高度復原力的職場人士，具有較佳的組織行為表現。

根據上述的理論推導以及相關實證研究發現，本研究假設職場復原力與組織美德行為有潛在關聯存在。

五、職場希望信念、職場復原力與組織美德行為的潛在關聯

（一）理論基礎

依據上述的Snyder（2002）的精緻希望信念理論模式之情緒回饋機制，當具備正面結果價值的目標獲得實踐之後，伴隨著目標追求的正向情緒會隨之呈現，讓成功的激勵思考信念與路徑思考信念帶來正面的情緒，這些情緒復又回饋到個體的希望信念。這個理論描述已經隱含著希望信念引導的激勵思考信念與路徑思考信念，若能真正實踐具有積極結果價值的目標，將有助於希望信念引導出正向情緒伴隨的復原力，以及Fredrickson（1998, 2001）非特定行動傾向的組織美德行為。

從Seligman（2002）的正向特質和正向組織之關聯來看，正向特質是從微觀的角度來剖析人類的優勢，而正向組織是從巨觀的角度來探討公共美德。正

向組織被視為是型塑正向特質的場域（例如：教育機構），而正向特質則是實踐正向組織（例如：工作場域）所訴求的美德之手段。從此論述邏輯來看，希望信念是正向心理學最受關注的認知性資源，而復原力是正向心理學最受關注的心理資源，兩者皆可能對正向環境所訴求的組織美德行為有所關聯（Snyder & Lopez, 2007）。結合Brandstädter（2006）的「目標追求和目標調適二元模式」（goal pursuit-and-goal adjustment dual-process model）來說明，一個在組織中的個體，為了實踐有價值的組織美德行為，必須展現堅韌動機（希望信念的意志力）與生存技巧（希望信念的實踐力）以求既定目標之實現；或是透過多元彈性人生技巧（復原力技巧），來調整實現有價值的組織美德行為之路徑。因此，身處正向組織的成員，為了展現組織美德行為此一正向組織所訴求的可貴行為，必須發揮希望信念的意志力與實踐力克服萬難，或是運用復原力的心理情緒調適技巧，來因應挫折壓力情境。

從Cameron等人（2004）的組織美德增加可能性邏輯來看，「美德在組織中」（virtuousness in organizations）是由於組織成員的行為讓組織有美德，組織美德的增加需要個體美德行為增加，若是個人組織美德行為無法展現，組織將成爲一個不道德的組織。雖然組織也可藉由各種活動來提升組織成員的美德行為，但是組織成員的自我繁榮能力才是真正的關鍵。畢竟組織活動的舉行也是由組織成員來自行發動，其目的仍在讓自己所處的組織爲社會所肯定，進而讓自己的工作有意義。

而個體組織美德行為的展現和自我控制所需的希望信念、復原力有關（Baumeister & Exline, 2000）。若無法透過希望信念的意志力、實踐力來控制自己目標實踐動力，以及復原力的情緒因應技巧來控制自己不受外在威脅、挫折、打擊，則「美德在組織中」形同空談。是以，希望信念、復原力與組織美德之間有潛在關聯存在的可能性。

（二）相關研究發現

在描述性的解釋架構之外，一如上述直接有關職場希望信念、復原力與組織美德行爲的相關研究極爲罕見，僅歸納相近研究如後。相近的研究中，仲理峰（2007a）的研究發現，希望信念與組織承諾、組織公民行爲間有相關；Affleck與Temmen（1996）的研究發現，希望信念與因應壓力有關聯；Avey等人（2006）的研究發現，希望信念和復原力與離職意願有關；Clairbourne（2003）的研究發現，希望信念與正向的行爲有關；Carson等人（2001），以及Marcus與Pringle（1995）的研究發現，復原力與組織行爲表現有關；Elliott等人（1991），以及Snyder等人（2003）的研究發現，希望信念和復原力、工作績效潛在關聯；Turner等人（2005）的研究發現，希望信念、復原力和組織行爲表現有關；Luthans等人（2008）的研究發現，希望信念和韌性與組織成員的工作表現、工作滿意、組織承諾有關聯；Peterson與Luthans（2003）的研究發現，希望信念較高的領導者管理績效較佳；Weinlick（1992）的研究發現，希望信念有助於復原力之自我提升；White-Zappa（2001）的研究發現，希望信念與組織公民行爲有密切關聯。根據上述的理論推導以及相關實證研究發現，本研究可假設職場希望信念同時影響職場復原力、組織美德行爲。

參、研究方法

一、研究架構

承續前述文獻探討評析，本研究初步概念架構如圖1所示。圖1包含測量模式以及結構模式兩部分。在測量模式部分，職場復原力包含樂觀想像策略、幽默化解策略、自我放鬆策略等三個因素構面；職場希望信念包含激勵思考信念、路徑思考信念等兩個因素構面；組織美德行爲包括正義、修養、勇氣

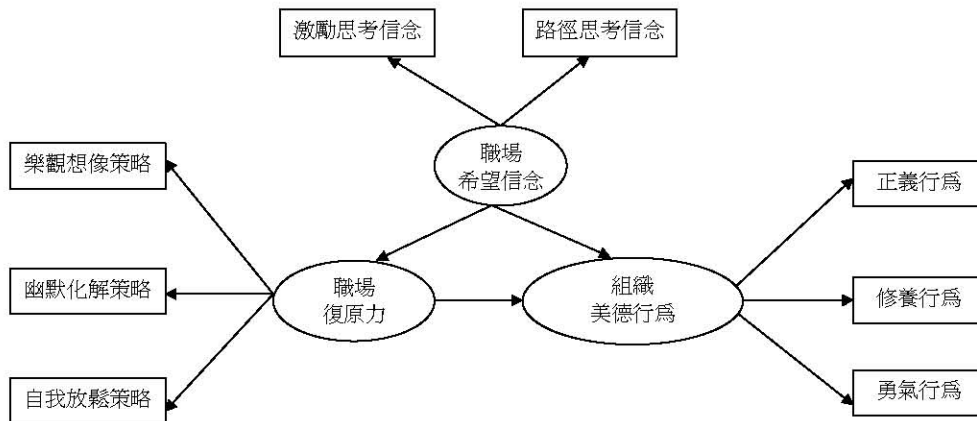


圖 1 本研究初步概念架構

行為等三個構面。在結構模式部分，職場復原力對組織美德行為有顯著潛在關聯，職場希望信念則是對職場復原力、組織美德行為皆有顯著潛在關聯。

二、研究樣本

本研究以台灣地區立案公私立幼稚園及托兒所的幼兒教師為研究對象，然由於評量過程耗時，以及評量涉及受試者本人及其上司之配對，在考慮提升有效樣本數以及顧及研究倫理前提下，研究者以兩階段抽樣（two-age sampling）的方式，抽取受試幼兒教師。抽取的過程，首先依照台灣地區公私立幼稚園、托兒所的比率，在各地方「幼教協會」、「托兒所協會」或「幼教輔導團」的協助下，立意抽樣抽取公立托兒所、私立托兒所、公立幼稚園、私立幼稚園；再依照園所規模大小，每一園所隨機抽取1~12人擔任受試者，且由其主管上司（園長、所長、幼教組長）評量其美德行為。施測時由研究者委請各地方「幼教協會」、「托兒所協會」或「幼教輔導團」的成員，以電話連絡園長、所長、幼教組長或負責人，請託協助隨機抽樣1~12人填寫幼兒教師職場

希望信念量表、幼兒教師職場復原力量表，並協助敦請主管上司（園長、所長、幼教組長）完成幼兒教師組織美德行為量表之評分。此次研究總共抽取2,000人，實際填寫者有960人，經剔除未能完成配對，扣除無效問卷之後，正式樣本數為762人，在這762人中，全部皆為女性，任教年資在2年以下者占19.2%，3～10年者占52.1%，11年以上者占28.7%；教育程度為專科者占23.9%，大學者占73.1%，大學以上者占3%；服務機構為公立幼稚園者占19.5%，私立幼稚園占34.6%，公立托兒所占0.9%，私立托兒所占44.8%；服務地區北、中、南、東分別為28.3%、20.0%、50.1%、1.6%。^⑥

三、研究工具

本研究所使用的評量工具包含幼兒教師職場希望信念量表、幼兒教師職場復原力量表、幼兒教師組織美德行為量表^⑦。三個量表分別採用自陳量表、情境判斷量表、他評量表形式。題目的編擬除了依據理論基礎之外，也效法余安邦（2005）的自然史料策略，廣泛地蒐集與幼兒教師有關的報章雜誌和網路社群各種文本話語，透過改寫字句、改編語意的方式來加以應用。量表計分方式皆採取Likert式五點量表，分別依照「非常同意」、「同意」、「有點不同意」、「不同意」、「非常不同意」，「非常可能」、「可能」、「有點不可能」、「不可能」、「非常不可能」，「非常同意」、「同意」、「有點不同意」、「不同意」、「非常不同意」等反應程度給予5分、4分、3分、2分、1分。量表形式與計分方式決定之後，研究者諮詢主題專家意見編擬初稿，專家學者進行內容效度與適切性評鑑之後，保留合適題目構成預試量表。預試量表完成之後，研究者抽樣157

⑥ 由於受測園所反應，有些基本資料如園所學生數、教師工作時數等涉及園所生存競爭的資料未能調查。

⑦ 幼兒教師職場希望信念量表、幼兒教師職場復原力量表、幼兒教師組織美德行為量表的正式量表題目請參照李新民與陳蜜桃（2008）的研究報告附錄。

名台灣地區幼兒教師，進行預試蒐集實證資料。實證資料透過校正後單題與總分相關（corrected item- total correlation）、決斷值CR進行題目分析。刪除單題與總分相關低於.3，CR值未達顯著的題目之後，以主成分法萃取因素，並透過斜交轉軸來符應Jarvis、Mackenzie與Podsakoff（2003）所強調觀察變項或構面分享共同主題（common theme）的反映性測量模式。在因素數目的決定上，原則上選擇特徵值大於1的因素，但是刪除題目數在4題以下的因素，最後剩下因素中選擇因素負荷量較高的5題，構成各個因素所指涉的題項；同時，進行Cronbach's α 係數分析來呈現信度，最後為呈現各分量表的之間的相關，進一步以Harman's單因素檢定法、潛在共同方法變異因素（latent common methods variance factor）檢測方法來進行各構念分量表間共同方法變異的檢定（Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003; Podsakoff & Organ, 1986）。以下依序呈現各量表的信效度考驗結果，以及各總量表、分量表間的相關、共同方法變異考驗結果。

（一）幼兒教師職場希望信念量表信效度考驗結果

幼兒教師希望信念量表信效度考驗結果如表1所示，兩個因素可解釋全量表10個題目總變異量的73.402%，兩因素構面Cronbach's α 係數分別為.918、.897。

（二）幼兒教師職場復原力量表信效度考驗結果

幼兒教師職場復原力量表信效度考驗結果如表2所示，三個因素可解釋全量表15個題目總變異量的61.774%，三因素構面Cronbach's α 係數分別為.841、.846、.832。

（三）幼兒教師組織美德行為量表信效度考驗結果

幼兒教師組織美德行為量表信效度考驗結果如表3所示，三個因素可解釋全量表15個題目總變異量的68.695%，三因素構面Cronbach's α 係數分別

表 1 幼兒教師職場希望信念量表信效度考驗 (N=157)

構面	題目	CR	單題與總分相關	組型矩陣因素負荷量
激勵思考	C1	5.416*	.842	.928
	C2	5.760*	.806	.866
	C3	5.317*	.808	.878
	C4	4.774*	.766	.857
	C5	4.435*	.728	.803
路徑思考	C6	4.378*	.744	.755
	C7	4.085*	.694	.776
	C8	4.185*	.763	.888
	C9	4.422*	.817	.906
	C10	4.329*	.720	.854

* $p < .05$

表 2 幼兒教師職場復原力量表信效度考驗 (N=157)

構面	題目	CR	單題與總分相關	組型矩陣因素負荷量
幽默化解	A1	5.804*	.683	.708
	A4	4.216*	.665	.792
	A7	4.329*	.561	.564
	A10	4.051*	.629	.813
	A13	4.594*	.699	.815
自我放鬆	A2	3.512*	.542	.593
	A5	4.229*	.666	.843
	A8	4.202*	.627	.752
	A11	6.420*	.735	.817
	A14	6.627*	.701	.744
樂觀想像	A3	5.736*	.614	.551
	A6	3.827*	.609	.733
	A9	4.506*	.638	.720
	A12	6.182*	.678	.812
	A15	4.326*	.616	.770

* $p < .05$

表 3 幼兒教師組織美德行為量表信效度考驗 (N=157)

構面	題目	CR	單題與總分相關	組型矩陣因素負荷量
勇氣行爲	B1	4.595*	.756	.835
	B2	4.819*	.808	.901
	B3	4.377*	.695	.801
	B4	4.435*	.709	.737
	B5	4.794*	.737	.705
正義行爲	B6	3.114*	.537	.494
	B7	3.114*	.589	.783
	B8	4.075*	.728	.870
	B9	4.094*	.721	.838
	B10	4.832*	.675	.521
修養行爲	B11	4.323*	.580	.409
	B12	4.873*	.759	.780
	B13	4.995*	.797	.860
	B14	4.322*	.754	.875
	B15	5.164*	.743	.807

* $p < .05$

爲.894、.842、.886。

(四) 各總量表、分量表相關與共同方法變異考驗

各總量表、分量表的描述統計與相關如表4所示，希望信念、復原力、組織美德等構念的測量，同一構念的分量表與總量表相關是相關數值比較高的，但爲了確認這些中度相關以上係數值，是否導因於共同方法變異，特別以Harman's單因素檢定法和潛在共同方法變異因素來檢測各構念分量表間共同方法變異。在Harman's單因素檢定法部分，幼兒教師職場希望信念總量表的題目分數全部納入因素分析中，未轉軸以主成分法可萃取出2個特徵值大於1的因素，累積解釋量爲73.402%，其中第一個因素的解釋量爲48.077%。幼兒教師職場復原力總量表的題目分數全部納入因素分析中，未轉軸以主成分法可萃取出

表 4 本研究各總量表、分量表描述統計與積差相關 (N=157)

	激勵 思考 分量表	路徑 思考 分量表	希望 信念 總量表	幽默 化解 分量表	自我 放鬆 分量表	樂觀 想像 分量表	復原力 總量表	勇氣 行為 分量表	正義 行為 分量表	修養 行為 分量表	組織 美德 總量表
激勵思考分量表	1.000										
路徑思考分量表	.619	1.000									
希望信念總量表	.892	.908	1.000								
幽默化解分量表	.176	.002	.096	1.000							
自我放鬆分量表	.234	.081	.172	.868	1.000						
樂觀想像分量表	.276	.202	.264	.824	.775	1.000					
復原力總量表	.243	.099	.187	.957	.939	.920	1.000				
勇氣行為分量表	.786	.567	.747	.230	.293	.337	.304	1.000			
正義行為分量表	.560	.664	.682	.214	.252	.316	.276	.635	1.000		
修養行為分量表	.533	.566	.611	.093	.164	.230	.171	.548	.627	1.000	
組織美德總量表	.732	.700	.795	.213	.278	.346	.295	.852	.888	.832	1.000
平均數	18.948	18.915	37.862	17.751	16.827	17.005	51.583	19.256	18.244	18.685	56.185
標準差	4.038	3.947	7.124	4.120	4.426	4.103	10.538	3.637	3.448	3.646	9.438

出3個特徵值大於1的因素，累積解釋量為61.774%，其中第一個因素的解釋量為36.121%。幼兒教師組織美德行為總量表的題目分數全部納入因素分析中，未轉軸以主成分法可萃取出3個特徵值大於1的因素，累積解釋量為68.695%，其中第一個因素的解釋量為40.494%。在上述分析中皆未出現只抽到一個因素的現象，第一因素的解釋量也未呈現完全涵蓋總解釋量趨勢。在潛在共同方法變異因素檢測部分，採用結構方程模式，於原有的「特質」驗證性因素分析模式上，增列一個方法因素。檢測結果發現，幼兒教師職場希望信念總量表、幼兒教師職場復原力總量表，以及幼兒教師組織美德行為總量表的潛在共同方法變異因素模式皆無法識別 (identified)，即使依照修飾指標進行設限，讓可識別的設限通過模式評鑑考驗，方法效應的模式內部係數值極為低落 (小於.2)，表示模式內部品質不佳，可見評量工具受到共同方法變異影響成分不算太大。

四、實施程序

（一）組織主題專家團隊

研究者邀請熟悉幼兒教師以及幼兒園所運作生態的幼兒園所評鑑輔導委員6人、就讀相關科系在職碩士班研究生6人、榮獲公部門獎勵的資深幼兒教師10人，共22人組織主題專家團隊，協助研究者進行量表設計以及抽樣、施測的工作，特別是在與各地方「幼教協會」、「托兒所協會」或「幼教輔導團」主要負責人或重要成員的聯繫上，而主題專家乃是採用親自拜訪，或是電話聯繫的方式，來委請這些人員協助本研究的進行。

（二）研究工具發展

本研究工具發展過程一如上述，在題目分析部分刪除單題與總分相關低於.3，以及CR值未達顯著之題目。在信效度考驗部分，進行探索性因素分析與Cronbach's α 係數分析，而為了確保分析無誤，研究者事先估計KMO值，進行Bartlett's球型考驗以確定資料適合進行因素分析。

（三）抽樣過程

研究者透過主題專家的協助，取得台灣地區各地方政府實際可掌握的合格幼兒教師人數，以此研究母群體，做為樣本大小估計依據；接著在各地方「幼教協會」、「托兒所協會」或「幼教輔導團」人員的協助下，抽取150所以上的公私立幼稚園、托兒所，然後在園所長、幼教組長或負責人協助下抽取幼兒教師進行施測。

（四）施測過程

施測過程由研究者、主題專家聯絡各地方「幼教協會」、「托兒所協會」或「幼教輔導團」人員協助調查被取樣幼兒教師適當的施測時間之後，研究者、主題專家在各地方「幼教協會」、「托兒所協會」或「幼教輔導團」人員請

託的園長、幼教組長或負責人的協助之下，對取樣的幼兒教師進行幼兒教師職場希望信念量表、幼兒教師職場復原力量表的測量工作；同時邀請實際督導幼兒教師的上司，進行幼兒教師組織美德行為量表的評分工作。實際抽取數與填答數如上所述。

而為了事先防範共同方法變異，除了幼兒教師職場復原力量表、幼兒教師職場希望信念量表與幼兒教師組織美德行為量表由不同人填寫之外，在量表填寫時，特別對受試者聲明本研究的幼兒教師職場希望信念量表、幼兒教師職場復原力量表、幼兒教師組織美德行為量表，三部分題目乃是無關的三個獨立研究之量表題目。

（五）資料分析

正式樣本蒐集所得的資料首先進行驗證性因素分析，以釐清主要研究變項的因素結構，然後再運用包含測量模式與結構模式的完整結構方程模式，來統合考驗幼兒教師職場希望信念與職場復原力、組織美德行為之間是否有顯著關聯。

肆、結果與討論

一、幼兒教師職場希望信念、職場復原力與組織美德行為的測量模式

（一）幼兒教師職場希望信念的測量模式

仿效Babyak等人（1993）的作法，在處理職場希望信念二級因素測量模式時，將高階共同因素變異數設定為1，並設限使高階因素負荷量的估計起始值一致（設定為1），驗證性因素分析結果如圖2所示，模式評鑑如表5所示。

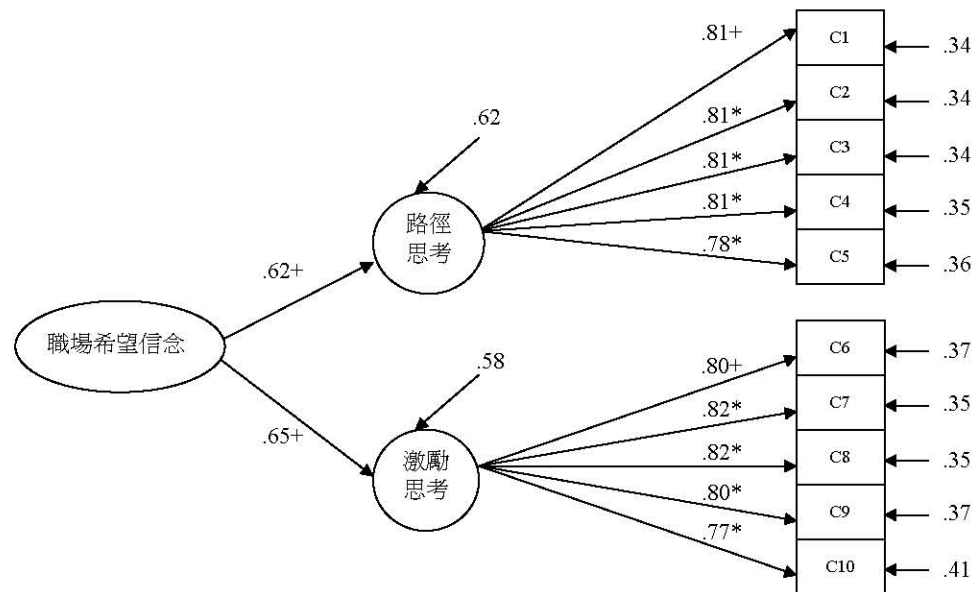


圖 2 幼兒教師職場希望信念二級因素模式（標準化解）

註：C1~C10 代表題號，+係數被設定為 1 做為參照變項，* $p < .05$ 。

表 5 幼兒教師職場希望信念驗證性因素分析模式適配度評鑑 (N=762)

模式	χ^2	p	df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI
虛無模式	4656.863	—	45	—	—	—	—	—	—
二級因素模式	109.200	.002	34	.053	.972	.955	.973	.974	.981

根據表5，除了卡方值以及RMSEA受到樣本數影響之外，其他評鑑指標都達理想門檻值，表示模式外部品質尚稱良好。檢視潛在變項信度與平均變異抽取量，觀察變項所測量潛在變項（構面）之組合信度.900、.899皆大於.6的理想數值，平均變異抽取量.643、.642皆大於.5的理想數值，此一現象說明幼兒教師職場希望信念二級因素模式，此一假設模式的「測量模式適配」已在可接受範圍。

同時爲了理解這兩個因素構面是否有區別，研究者進行單階驗證性因素分析，比較未設限的模式和設限路徑思考與激勵思考相關爲1的模式，計算兩個模式的卡方差異值爲 $\Delta df=1$ ， $\Delta\chi^2=133.768$ ，已達顯著水準，無法接受設限相關爲1的模式，兩個因素仍是有所區別的。

幼兒教師職場希望信念二級因素模式獲得觀察資料支持，顯示幼兒教師職場希望信念爲激勵思考信念、路徑思考信念兩個因素構面的共同性（commonality），由這兩個因素構面顯現其特質。這個研究發現和Peterson和Luthans（2003），以及Clairbourne（2003）的研究結果一致，也說明本研究將職場希望信念視爲激勵思考和路徑思考組合的信念，已在幼兒教師工作職場上獲得初步的證實。然而，本研究以幼兒教師族群爲例，在其他工作場域，這種職場上的意志力與實踐力，是否符應「有志者，事竟成」的庶民文化描述性解釋，仍需要未來研究提供更多的實證研究來證實。

（二）幼兒教師職場復原力的測量模式

依照Kumpfer（1999）樂觀想像、Werner與Smith（1992）的幽默化解，以及Wolin與Wolin（1993）的自我放鬆之理論命題，本研究提出樂觀想像、幽默化解、自我放鬆三個因素構面的復原力二級因素測量模式，驗證性因素分析結果如圖3所示，模式評鑑如表6所示。

根據表6，除了卡方值以及RMSEA受到樣本數影響之外，其他評鑑指標都達理想門檻值，表示模式外部品質尚稱良好。檢視潛在變項信度與平均變異抽取量，觀察變項所測量潛在變項（構面）之組合信度.862、.868、.844皆大於.6的理想數值，平均變異抽取量.556、.572、.521皆大於.5的理想數值。此一現象說明幼兒教師復原力二級因素模式，此一假設模式的「測量模式適配」已在可接受範圍。

同時爲了理解這三個因素構面是否有區別，研究者進行單階驗證性因素

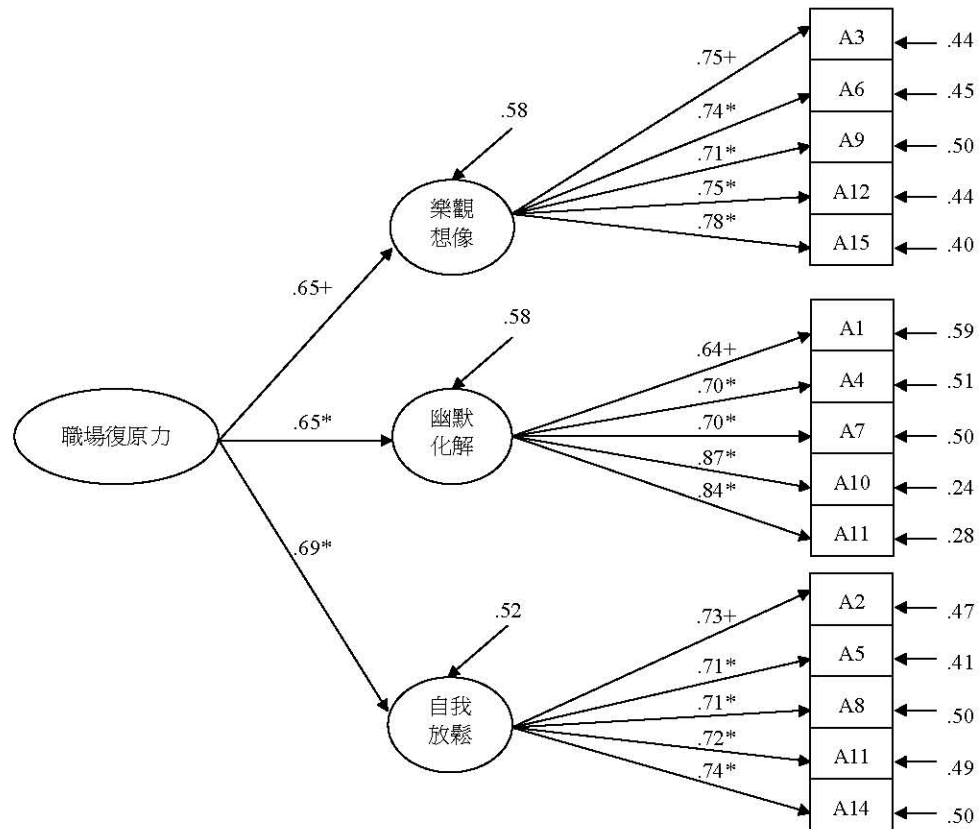


圖3 幼兒教師職場復原力二級因素模式（標準化解）

註：A1~A15 代表題號，+係數被設定為 1 做為參照變項，* $p < .05$ 。

表 6 幼兒教師職場復原力驗證性因素分析模式適配度評鑑 (N=762)

模式	χ^2	p	df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI
虛無模式	5553.520	—	105	—	—	—	—	—	—
二級因素模式	429.768	.000	87	.072	.930	.903	.923	.925	.938

分析，比較未設限的模式和設限樂觀想像、幽默化解、自我放鬆設限相關為1的模式，計算兩個模式的卡方差異值為 $\Delta df=3$ ， $\Delta \chi^2=186.956$ ，已達顯著水

準，無法接受設限相關為1的模式，三個因素仍是有所區別的。

幼兒教師職場復原力二級因素模式獲得觀察資料的支持，顯示幼兒教師職場復原力為樂觀想像、幽默化解、自我放鬆三個因素構面的共同性，由這三個因素構面顯現其特質。這個研究發現說明了職場復原力是面對挫折威脅情境時，採用樂觀想像、幽默化解、自我放鬆的心理調節能力，已在幼兒教師工作職場上獲得初步的證實。然而，本研究以幼兒教師族群為例，在其他工作場域，職場復原力是否可以三構面來解釋，仍需要更多的相關研究來提供更廣泛的證據。

（三）幼兒教師組織美德行為的測量模式

參照Peterson與Seligman（2004），以及Park等人（2004）的行動價值優勢調查，進行本土職場領域的勇氣、正義、修養行為三個因素構面之美德行為二級因素測量模式，驗證性因素分析結果如圖4所示，模式評鑑如表7所示。

根據表7，除了卡方值以及RMSEA受到樣本數影響之外，其他評鑑指標都達理想門檻值，表示模式外部品質尚稱良好。檢視潛在變項信度與平均變異抽取量，觀察變項所測量潛在變項（構面）之組合信度.890、.864、.877皆大於.6的理想數值，平均變異抽取量.619、.559、.588皆大於.5的理想數值。此一現象說明幼兒教師美德行為二級因素模式，此一假設模式的「測量模式適配」已在可接受範圍。

同時為了理解這三個因素構面是否有區別，研究者進行單階驗證性因素分析，比較未設限的模式和設限勇氣行為、正義行為、修養行為設限相關為1的模式，計算兩個模式的卡方差異值為 $\Delta df=3$ ， $\Delta \chi^2=100.506$ ，已達顯著水準，無法接受設限相關為1的模式，三個因素仍是有所區別的。

幼兒教師組織美德行為二級因素模式獲得觀察資料的支持，顯示幼兒教師組織美德行為乃是正義、修養、勇氣行為三個因素構面的共同性，由這三個

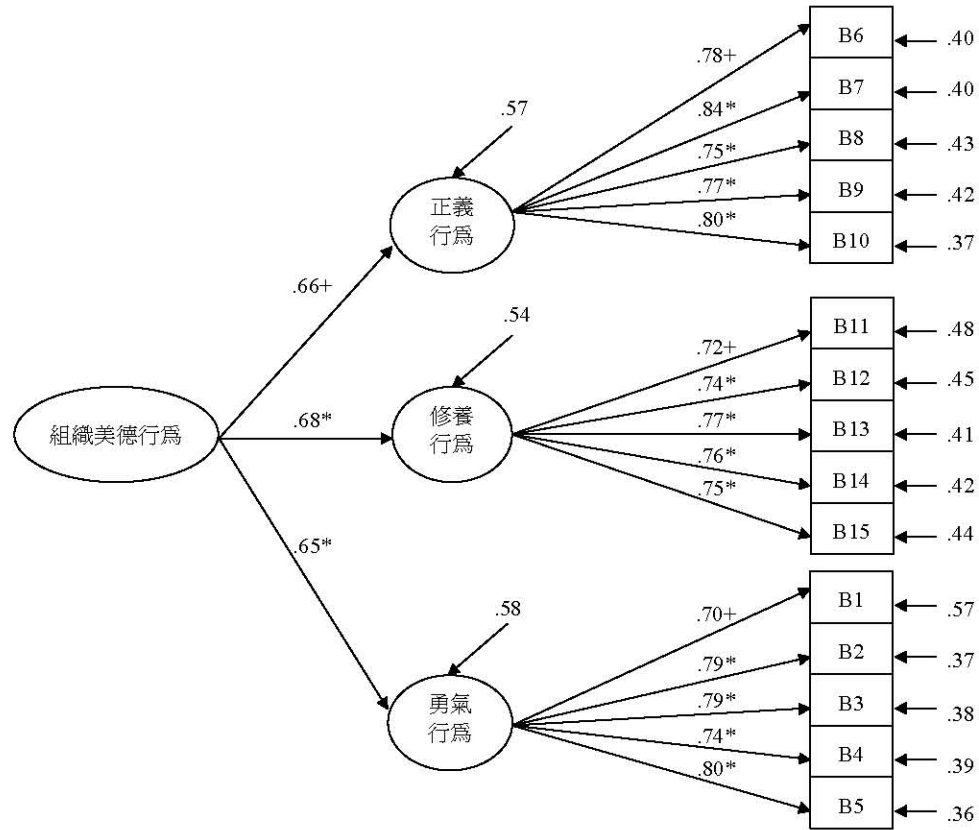


圖 4 幼兒教師組織美德行為二級因素模式（標準化解）

註：B1~B15 代表題號，+係數被設定為 1 做為參照變項，* $p < .05$ 。

表 7 幼兒教師組織美德行為驗證性因素分析模式適配度評鑑 (N=762)

模式	χ^2	p	df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI
虛無模式	6151.767	—	105	—	—	—	—	—	—
二級因素模式	374.517	.000	87	.066	.938	.915	.934	.937	.948

因素構面顯現其特質。這個研究發現指稱組織美德行為是包含正義行為、修養行為、勇氣行為的組織成員積極行為，已在幼兒教師工作職場上獲得初步的證

實。然而，本研究以幼兒教師族群為例，在其他工作場域，組織美德行為三構面測量模式是否為一個有意義存在的測量模式，仍需要更多的實證研究來提供更多的支持證據。

二、幼兒教師職場希望信念與職場復原力、組織美德行為之潛在關聯

在測量模式獲得觀察資料支持之後，本研究緊接著分析幼兒教師職場希望信念與職場復原力、組織美德行為的潛在關聯之結構模式。分析結果如圖5所示，模式評鑑如表8所示。

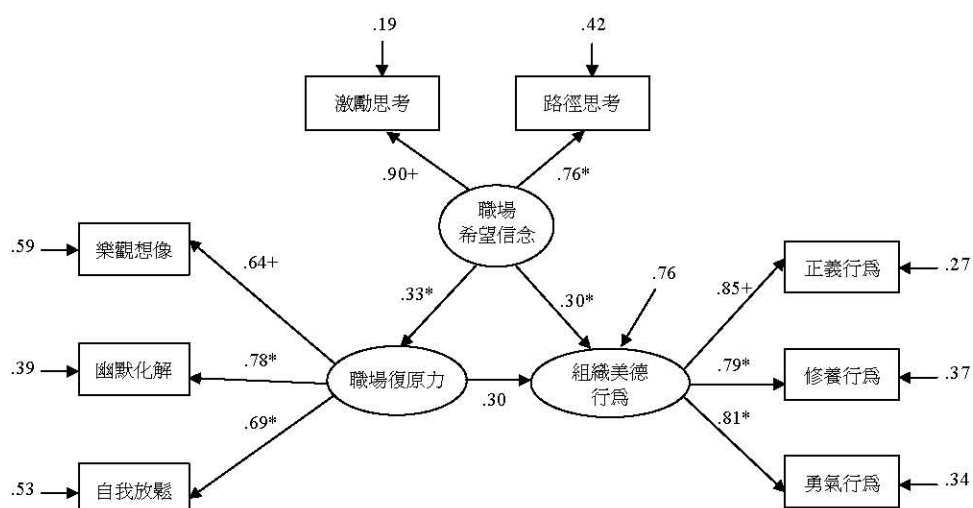


圖 5 幼兒教師職場希望信念與職場復原力、組織美德行為潛在關聯 (標準化解)

註：+係數被設定為 1 做為參照變項，* $p < .05$ 。

表 8 結構方程模式適配度評鑑 (N=762)

模式	χ^2	p	df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI
虛無模式	2341.499	—	28	—	—	—	—	—	—
潛在關聯模式	83.112	.000	17	.072	.973	.944	.963	.951	.970

根據表8的模式適配度評鑑，除了卡方值受到樣本數影響未達理想門檻，以及RMSEA表現較差之外，其他評鑑指標都已達理想門檻。幼兒教師職場復原力對組織美德行為具有潛在關聯，幼兒教師職場希望信念同時影響幼兒教師職場復原力、組織美德行為的假設模式品質尚在可接受範圍內。

就幼兒教師職場復原力對組織美德行為具有潛在關聯而言，路徑係數為.30 ($t=6.25$)，已達顯著水準，這個初步發現呼應了Fredrickson (1998, 2001) 的正向情緒「擴展—建構理論」命題，同時也呼應了Carson等人 (2001)、Coutu (2002)、Klohn (1996)，以及Marcus與Pringle (1995) 的相近實證研究發現。在此分析中，初步證實包含樂觀想像策略、幽默化解策略、自我放鬆策略的職場復原力，與包含正義、修養、勇氣行為的組織美德行為有顯著正向關聯；然而，此三種自我調節技巧所伴隨的正向情緒，引發了非特定行為傾向，這種成功的職場復原力避免以破壞性行為來追求低層次的平衡之現象，是否出現在非幼兒教保工作場域，仍需要更多研究來廣泛性的理解。

就幼兒教師職場希望信念同時影響幼兒教師職場復原力、組織美德行為而言，職場希望信念和職場復原力的路徑係數為.33 ($t=6.57$)，職場希望信念和組織美德行為的路徑係數為.30 ($t=6.42$)，兩者皆已達顯著水準，這個初步發現呼應了Snyder (2002) 的精緻希望信念理論模式，以及Brandstädter (2006) 目標追求和目標調適二元模式的理論命題，同時也呼應了Affleck與Tennen (1996)、Clairbourne (2003)、Elliott等人 (1991)、Snyder等人 (2003)、Turner等人 (2005)，以及White-Zappa (2001) 的相近研究發現。在此分析中，初步證實職場希望信念同時影響職場復原力、組織美德行為；然而希望信念對涉及人生目標終極關懷的美德行為之潛在影響，以及希望信念助長復原力的人生高度復原技巧運作之可能性作用是否出現在非幼兒教保工作場域，仍需要更多研究來廣泛性的理解。

無論如何，幼兒教師職場希望信念與職場復原力、組織美德行為潛在關聯模式獲得實證資料支持，不但在幼兒教保工作職場，統合驗證了職場希望信念與職場復原力、組織美德行為三者的關聯，克服過去研究兩兩變項求相關的零碎。此研究的重要啓示更在於，職場希望信念與職場復原力不只是心理資本中可以合併的次級構念而已，這兩者之間存在著職場希望信念影響職場復原力的可能性，其對組織美德行為此一結果變項的影響力也有其各自的解釋量，畢竟，正向組織行為學將希望信念、復原力與樂觀、自我效能合併成心理資本之後，以一個心理資本總分為預測變項就看不到希望信念、復原力的獨特貢獻了。就正向心理學相當重要的「擴展—建構理論」而言，本研究在正向情緒擴展行為之外，提供了職場希望信念此一正向的認知可能同時影響與正向情緒伴隨的職場復原力，與行為傾向的組織美德行為，而正向認知對於正向情緒與正向行為影響的可能性，也說明了「擴展—建構理論」強調的正向情緒影響認知、行為之說，其實也存在著正向認知影響、情緒、行為的可能性。當然本研究只是初步探索，這些可能性仍需要未來研究去賡續釐清。

伍、結論與建議

一、結論

本研究只是初步嘗試在「正向變異」取向，進行職場希望信念、職場復原力與組織美德行為的相關研究，謹根據主要研究發現提出以下幾點結論。

(一) 幼兒教師職場希望信念、職場復原力、組織美德行為是多向度的潛在構念

根基驗證性因素分析的模式適配度檢核結果，幼兒教師職場希望信念二因素潛在構念、職場復原力三因素潛在構念，以及組織美德行為三因素複雜構

念獲得實證資料的支持。檢視模式內部係數值，組合信度良好顯示測量變項具有測量潛在變項的理想信度，平均變異抽取量達理想門檻值則是說明測量變項被潛在變項解釋到變異數的量，遠比被測量誤差解釋到變異數的量還高，測量模式具有良好的效度。

（二）幼兒教師職場希望信念、職場復原力、組織美德行為間具有正向潛在關聯

結構方程模式分析結果顯示幼兒教師職場復原力和組織美德行為之間具有顯著正向潛在關聯，職場希望信念對幼兒教師職場復原力和組織美德行為皆有顯著正向潛在關聯。

二、建議

本研究只是初探性質，仍有若干研究限制存在，在深度反省之後，研提以下建議。

（一）理論關係的探索方面

本研究旨在探討職場希望信念、職場復原力與組織美德行為間的潛在關聯，然一如先前所述，正向組織學派的構思仍以論述推導居多。本研究引用Brandstädter（2006）、Cameron等人（2004），以及Seligman（2002）的論述，理論命題的健全性仍有改進空間，未來研究尚需要更多理論建設加以強化。

（二）研究方法的改進方面

就實證研究最基礎的研究工具而言，本研究所使用的三個量表之間的區辨效度仍需要更多證據支持，未來研究仍有努力空間，可提出更多區辨效度證據的測量工具。在量表施測上，可以考慮將組織美德行為量表以形容詞評定設計，讓受試者自評，或是設計成情境置入的劇本研究（scenario-based vignettes），讓受試者投射在情境故事的情況下回答選項，免去上司評分的配

對問卷困擾。就研究對象而言，本研究以幼兒教師族群為對象，研究發現無法推論到其他工作場域，未來研究可以針對不同工作職場人士，進行更廣泛的探討；在取樣上，爲了提高取樣成功率，可以嘗試立意抽樣志願配合研究的職場人士，或是以志願配合研究的組織爲抽樣單位。就研究設計而言，本研究受限於研究對象與時間等因素，採用問卷調查法取得橫斷性資料，即使透過「因果模型」(causal modeling)的結構方程模式，依然無法確立真正的因果關聯(causality)。未來研究可以考慮進行實驗研究，進行不同實驗操弄，以釐清職場希望信念對於職場復原力、組織美德行爲的影響效果，乃至考驗上述的職場希望信念、職場復原力對組織美德行爲的影響效果是否一致，進行職場希望信念影響職場復原力以及職場復原力影響職場希望信念的影響效果差異比較。

(三) 幼教職場的應用方面

本研究以幼兒教師爲對象，研究結果不宜應用在其他工作場域，即使是工作性質相近的教師族群，也必須考慮不同教育階段的教師其工作內容與學校組織生態並不完全等同，而本研究的初步發現，比較適合應用在幼教職場。在職場希望信念同時影響職場復原力、組織美德行爲潛在關聯得到初步證實前提下，幼兒教師可以嘗試透過行動研究之類的方式，來自我提升職場希望信念，以促進職場復原力，發揮組織美德行爲，而幼兒園所也可以安排典範人物現身說法，或規劃一些意志力與實踐力的訓練課程，來提升幼兒教師的職場希望信念，期能增長教師們的職場復原力和組織美德行爲，促使園所成爲一個正向組織。

參考文獻

- 于肖楠、張建新 (2005)。韌性——在壓力下復原和成長的心理機制。《心理科學發展》，13 (5)，658-665。
- 王東風 (2004)。變異還是差異——文學翻譯中文體轉換失誤分析。《外國語》，26 (1)，62-68。
- 仲理峰 (2007a)。心理資本對員工的工作績效、組織承諾及組織公民行為的影響。《心理學報》，39 (2)，328-334。
- 仲理峰 (2007b)。心理資本研究評述與展望。《心理科學進展》，15 (3)，482-487。
- 余安邦 (2005)。成就動機與成就觀念。載於楊國樞、黃光國、楊中芳 (主編)，《華人本土心理學》(頁665-712)。臺北：遠流。
- 李新民、陳蜜桃 (2008)。希望信念對復原力與正向組織行為關聯之調節：以幼兒教師為例。國科會專題研究 (計畫編號：NSC 96-2413-H-366-002-)。樹德科技大學幼兒保育系，高雄縣。
- 曾文志 (2006)。活出生命的價值——正向心理學的認識。《師友月刊》，464，1-7。
- 馮觀富 (2005)。《情緒心理學》。臺北：心理。
- Adams, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., & Pulvers, K. M. (2002). Hope in the workplace. In R. Giacalone & C. Jurkiewicz (Eds.), *Workplace spirituality and organizational performance* (pp. 367-377). New York: Sharpe.
- Affleck, G., & Tennen, H. (1996). Construing benefits from adversity: Adaptational significance and dispositional underpinnings. *Journal of Personality*, 64, 899-922.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Babyak, M. A., Snyder, C. R., & Yoshinobu, L. (1993). Psychometric properties of the hope scale: A confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 27, 154-169.
- Baumeister, R. F., & Exline, J. J. (2000). Self-control, morality, and human strength. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 29-42.
- Benard, B. (1991). *Fostering resiliency in kids: Protective factors in the family, school, and community*. Portland, OR: Northwest Regional Educational Laboratory.
- Berg, D. V., & Van Brockern, S. (1995). Building resilience through humor. *Reclaiming*

Children and Youth: Journal of Emotional and Behavioral Problems, 4, 26-29.

- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361.
- Brandstädter, J. (2006). Adaptive resources in later life. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *A life worth living: Contributions to positive psychology* (pp. 143-164). New York: Oxford University Press.
- Brazier, D. (1995). *Zen therapy: Transcending the sorrows of the human mind*. New York: John Wiley & Sons.
- Cameron, K. S. (2003). Organizational virtuousness and performance. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 48-65). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47, 766-790.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 3-13). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Carson, P., Carson, K. D., & Lanier, P. (2001). The stainless steel career: An examination of workplace resilience. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 6, 3-13.
- Collard, B., Epperheimer, J. W., & Saign, D. (1996). *Career resilience in a changing workplace*. Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
- Clairbourne, C. (2003). Hope in the workplace. *Creative Nursing*, 1, 4-6.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, May, 46-55.
- Dahlsgaard, K., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2005). Shared virtue: The convergence of valued human strengths across culture and history. *Review of General Psychology*, 9, 203-213.
- Doe, P. J. (1994). Creating a resilient organization. *Canadian Business Review*, 21, 22-26.
- Dutton, J. E., & Ragins, B. R. (2007). *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Elliott, T. R., Witty, T. E., Herrick, S., & Hoffman, J. T. (1991). Negotiating reality after physical loss: Hope, depression, and disability. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*, 608-613.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology, 2*, 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*, 218-226.
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist, 91*, 330-335.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*(5), 1045-1062.
- George, J. M. (2004). Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. *Administrative Science Quarterly, 49*, 325-330.
- Herr, E. L. (1997). Super's life-span, life-space approach and its outlook for refinement. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 238-246.
- Home, J. F., & Orr, J. E. (1998). Assessing behaviors that create resilient organizations. *Employment Relations Today, 25*(4), 29-39.
- Jarvis, C. B., Mackenzie, S. B., & Podsakoff, P. M. (2003). A critical review of construct indicators and measurement model misspecification in marketing and consumer research. *Journal of Consumer Research, 30*, 199-218.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues, 18*(2), 254-273.
- Jew, C., Green, K. E., & Kroger, J. (1999). Development and validation of a measure of resiliency. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 32*(2), 75-89.
- Klohn, E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(5), 1067-1079.
- Kumpfer, K. L. (1999). Factors and processes contributing to resilience: The resilience framework. In M. D. Glantz & J. L. Johnson (Eds.), *Resilience and development: Positive life adaptations* (pp. 179-224). New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Luthans, F. (2002). Invited essay on the need for and meaning of positive organizational

- behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2003). Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development and motivation. In R. M. Steers, L. W. Porter & G. A. Bigley (Eds.), *Motivation and leadership at work* (pp. 178-195). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-64.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. New York: Amacom.
- Marcus, S. H., & Pringle, A. (1995). What new competencies are needed in a changing environment. *The Human Resources Professional*, 8(3), 19-24.
- Olsson, C. A., Bond, L., Burns, J. M., Vella-Brodrick, D. A., & Sawyer, S. M. (2003). Adolescent resilience: A concept analysis. *Journal of Adolescence*, 26, 1-11.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 603-619.
- Pascale, R. T., & Sternin, J. (2005). Your company's secret change agents. *Harvard Business Review*, May, 1-11.
- Peterson, C. (2006). Values in action classification of strengths. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *A life worth living: Contributions to positive psychology* (pp. 29-48). New York: Oxford University Press.

- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24, 26-31.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common methods biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879-903.
- Podaskoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12 (4), 531-544.
- Quinn, R. E., & Quinn, G. (2002). *Letters to Garrett: Stories of change, power and possibility*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321.
- Rutter, M. (1990). Psychology resilience and protective mechanisms. In J. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Nuechterlein & S. Weintraub (Eds.), *Risk and protective factors in the development of psychology* (pp. 181-214). New York: Cambridge University Press.
- Rutter, M. (1993). Resilience: Some conceptual considerations. *Journal of Adolescent Health*, 14, 353-367.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free.
- Snyder, C. R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. San Diego, CA: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-275.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. (Eds.). (2007). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L., & Feldman, D. B. (2003). Hope theory, measurements, and applications to school psychology. *School Psychology Quarterly*, 18 (2), 122-39.
- Sultanoff, S. (1997). Creating resilience through humor. *Therapeutic Humor*, 5, 1-3.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to

- bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Feldman, B. L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72, 1161-1190.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2005). Positive psychology at work. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 715-730). New York: Oxford University Press.
- Wagnild, G., & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.
- Weinlick, A. (1992). *Understanding the psychological impact of displacement: A study of stress, hope, and coping*. Unpublished master's thesis, University of Alberta, Edmonton, Alberta, Canada.
- Werner, E., & Smith, R. S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Ithaca, NY: Cornell University.
- White-Zappa, B. (2001). *Hopeful corporate citizenship: A quantitative and qualitative examination of the relationship between organizational hope, appreciative inquiry, and organizational citizenship behaviors*. Unpublished doctoral dissertation, Benedictine University, Lisle, IL.
- Wolin, S. J., & Wolin, S. (1993). *Bound and determined: Growing up resilient in a troubled family*. New York: Villard.
- Wright, T. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.