

第二章 文獻回顧

第一節 工作狂

一、工作狂之定義

工作狂(workaholism)一詞於 1971 年由學者 Oates 提出，它是仿照酗酒(alcoholism)之概念而產生(Spence and Robbins, 1992)，而後 Oates (1971)將工作狂行為概念化為「過分的關注工作且無法控制工作需求，這將影響個人健康、快樂與人際關係，這部分和酗酒相似之特質不斷的被討論而成為工作狂研究領域之基礎」(McMillan, O'Driscoll, Marsh, and Brandy, 2001)。

由組織觀點審視工作狂，有些學者認為工作狂為正面之特質(Korn, Pratt, and Lambrou, 1987; Schaeff and Fassel, 1998)，Machlowitz (1980)則指出，擁有工作狂特質的人對其工作感到滿意且有較高的生產力，反之其他學者則視工作狂為負面之特質(Killinger, 1991; Oates, 1971; Schaeff and Fassel, 1998)，這些學者描述工作狂的特性是沉溺在工作中、不高興、過度關心工作、工作表現不佳，或是造成同事之間的困難(Naughton, 1987; Oates, 1971; Porter, 1996)。

McMillan and O'Driscoll (2000)提出三種定義工作狂之範疇：功能性範疇、特質性範疇、操作性範疇，工作狂之定義方式使用三種不同範疇中的一種。

功能性範疇說明工作狂行為所產生的結果與工作狂行為本身之意義，例如，工作狂是一種為了贏得同事和上司的稱讚，而逃避家庭與朋友間個人責任的行為方式(Killinger,

1991)。特質性範疇說明工作狂重要的行為與結構，通常包含了價值判斷，像是荒謬的、過分的、疏忽的特質，例如：渴望長時間之工作。操作性範疇說明如何產生變數，工作狂之操作性定義將具體說明產生工作狂所需之組成因素或行為。

由於工作狂缺乏一般性的定義(Scott, Moore, and Miceli, 1997; McMillan, et al., 2001)，且各學者對工作狂看法不同，茲將各學者對工作狂之定義整理如表 2-1。

表 2-1 工作狂定義

Cherrington (1980)	視工作狂為對工作過度非理性之承諾，無法放鬆或是將工作轉移到個人興趣上
Machlowitz (1980)	定義工作狂為「個人總是投入比實際狀況所需求更多的時間及心思在工作上，讓工作狂與一般工作者不同的是工作的態度，而非所投入之時間」。
Mosier (1983)	認為工作狂是每週工作超過 50 小時的人
Robinson (1989)	定義工作狂為一種把需求強加於個人身上的強迫症，無法調整工作習性且沉溺於工作中，將工作以外的大部分日常生活排除
Spence and Robbins (1992)	定義工作狂為高度工作涉入、高工作涉入、低工作樂趣

(待續)

表 2-1(續)

<p>Scott et al. (1997)</p>	<p>認為工作狂之定義包含三種行為模式(1)當可以自由選擇時工作狂會花費許多時間在工作上，而放棄重要的社交、休閒、家庭活動(2)即使不是在工作時也想著工作(3)工作超過組織需求或是個人經濟需求</p>
<p>McMillan et al.(2000)</p>	<p>定義工作狂為個人不願意由工作中脫離，而傾向隨時隨地都想著工作</p>
<p>Mudrack and Naughton (2001)</p>	<p>以兩個構面定義工作狂： (1)非要求之工作，提高額外的精力和時間，增加工作效率與品質 (2)介入他人工作，期望他人能達到自己的工作標準而介入他人之工作</p>

二、工作狂之理論基礎

有關工作狂之資料，通常具有沉溺理論或是特色理論之特性，大部分的研究寫作亦輕微描述學習理論之特徵，此外社會學習理論及古典反射作用理論，也可能對工作狂提出有效之解釋，然而目前針對此兩種理論，還沒有合適之資料或研究設計足以解釋其與工作狂之連結(McMillan, et al., 2001)，下列將針對與工作狂有關之沉溺理論、學習理論、特質理論做描述。

(一)沉溺理論

幾乎所有有關工作狂之研究，於某些程度上都會描述沉溺之狀況，有關沉溺理論之研究傳統上都是在醫學導向

的職業，像是精神病醫師、一般醫師、醫療心理學家，沉溺理論普遍使用兩種模型解釋：醫學模型、心理模型(Eysenck, 1997)。

沉溺理論之醫學模型是指：個人生理上對化學物品沉溺，化學物質之取得可經由外部吞食藥物、酒精或是由身體內部自行產生(Di Chiara, 1995)，因此有些學者提出過長時間之工作會導致身體產生過多腎上腺素之假設，這會導致成癮且造成不間斷之沉溺循環(Fassel, 1992)。醫學模型提供了一個概念化工作狂的方式，因此研究者描述工作狂與物質沉溺相似之生理症狀，像是難以抽離、渴望(Robinson, 1998)，而這些症狀所產生之行為成為測量工作狂之基礎。

沉溺之心理模型是指：當一些物質可透過某些形式帶來利益時，不論是否有傷害，個人持續濫用這些物質(Eysenck, 1997)。相對於醫學模型以生理觀點對沉溺之解釋，心理模型是個人心理上之依賴，個人相信自己如果不反覆某些行為，則他們無法運作，此時心理依賴變產生，舉例來說；個人需先知覺到過度工作所帶來之利益，如名聲、升遷，則個人會不斷的從事這樣的過度之工作行為，而不理會它可帶來之負面影響，相反的，如果有其他可選擇之行為可用來爭取名聲與升遷，則工作狂會改變行為模式，這意味著工作狂可能由其他行為模式所取代。

(二)學習理論

學習理論通常包含三種模型：古典反射作用理論、社會學習理論、操作學習理論，而只有操作學習理論獲得資料支持，因此只針對操作學習理論做描述。

由操作學習理論之觀點，工作狂應定義為相對持久之

行為，是透過操作制約學習而來，個人因渴望獲得之結果，於受控制之情況下，自願回應之一種學習形式(Skinner, 1974)，經由這個架構，工作狂可解釋為：自願額外多工作幾個小時、追求成就，這增加工作狂行為的可能性，而增強工作狂行為之事件，不一定是令人娛躍的，也可能是讓個人想逃避之事件，組織心理學家曾提出，過度工作是家庭生活不滿意之補償(Cohen, 1995)，工作狂可以代表部分行為模式，例如；急迫的想完成工作、過度關注某個事件。

操作制約意味著當工作能導致個人渴望之結果時，工作狂之狀況才會產生，基於這個基礎，工作狂能預見於較高所得、較高職位之個人身上產生，而這些個人家庭、休閒之狀況不是特別令人滿意，學習理論預測，於合適且有效的狀況下，工作狂會因為自發性之增強而形成，且會造成個人倦怠。

(三)特質理論

特質理論概化穩定之行為模式為性格，於特質理論，工作狂可以概念化為一種，青少年末期開始展現之淺在特質，可於不同工作環境保持穩定，且受環境刺激而加強，如壓力，因此工作狂是特質與環境互動之結果，特質理論可由特定特質模型(e.g.過分依賴之特質)，與一般人格模型解釋。

特定特質模型將焦點放置於相對受限之行為模式，承認個人差異，也相對的解釋較受限之現象，例如：過分依賴之特質與具體的任務，如工作有關，卻不能解釋態度與價值，於工作狂，最有可能之淺在特質為，過分關注某事務、強迫性之行為或是精力充沛(Clark, 1996)，每

一種特質比起特定之工作環境，更與一般生活有關，大量之研究支持工作狂之特質理論，尤其是在與人際互動關聯之面向，像是不願意委任他人、完美主義(Clark, 1993; McMillan, et al., 2000; Spence and Robbins, 1992)。一般人格模型比起特定特質模型解釋更多現象，而卻犧牲個人差異之狀況，Clark, Livesly, Schroeder, and Irish (1996)概念化工作狂為人格之構面，且發現工作狂與強迫性之構面有高度相關，且與高階層(high order)之人格，如五大人格特質關係更密切。

三、工作狂之衡量

儘管第一個對工作狂實證之測量工具已經發展了超過20年(Macholwitz, 1978)，然而它不具有實證之效度(McMillan and O'Driscoll, 2000)，現今三種具有實證效度之衡量工具將於下列陳述：

(一)工作沉溺風險測試量表

工作沉溺風險測試量表(the work addiction risk test, WART)(Robbins, 1989)，以沉溺理論為基礎，包含了 25 個測量工作狂之題項，WART 測量一般生活中之 TYPE A 行為，例如：吃飯的速度、身體之動作，以對應特定的工作行為，WART 顯示出良好之信度(Robinson, 1996)，未來對工作狂之研究，於不同樣本使用 WART 測量，將可提供有價值之參考資料(McMillan, et. al., 2001)。

(二)工作狂量表

工作狂量表 (the workaholism battery, WorkBat) (Spence and Robbins, 1992)，為研究工作狂最廣泛使用之測量工具，此量表為 25 個題項之自我評估問卷，使用五

點尺度，包含了工作驅力(drive in work)、工作樂趣(work enjoyment)、工作涉入(work involvement)三個構面。工作驅力為個人內在所感受之驅力，不受外部需求所影響；工作樂趣可解釋為，個人對工作之滿意度；工作涉入是個人於社會化過程中，對工作所建立之信念，進而對工作投入之程度。量表之內容效度展現出合適性，表面效度可接受，而輻合效度建立在工作(job)涉入、健康抱怨、工作時數、完美主義、不願意委任責任等結果上。而 McMillan 等人 (2000)修訂此量表為，工作驅力與工作樂趣兩個次量表，共有 14 個題項，稱為 WorkBAT-R 量表，初始的研究指出，此量表具有足夠的一致性、信度、輻合效度與科學實用性(McMillan, et al., 2000)。

(三)非適應性與適應性人格工作狂量表

非適應性與適應性人格工作狂量表(the schedule for non adaptive and adaptive workaholism scale)(Clark, 1993)發展出此量表，包含 18 題是/非選擇之題項，量表假設工作狂與過分依賴之人格特質有某些程度上之重疊，且於幾個學生、員工樣本進行實證測試(Clark, McEwen, Collard, and Hickok, 1993)，此量表具有高度內部一致性，良好的折半信度，然而此量表不常被研究者使用，卻是設計良好且具有科學效度之測量工具(Clark, 1993; McMillan, et al., 2000)

第二節 幸福感

一、幸福感之概念及定義

幸福是一種反映在個人對生活喜愛程度之正向情感，且

使用正、負向情感之高低來說明幸福感(Veenhoven, 1994)。Diener (1984)強調個人認知對幸福感之影響，並認為幸福感是個人對整體生活評估後之結果，另一方面 Diener 亦主張幸福感是主觀的情緒狀態：正向情緒包含快樂、愉悅、享受、高興等感覺；負向情緒包含不快樂、沮喪、生氣、焦慮等情緒。西方幸福感之研究始於 1970 年代，當時學界興起了一波研究正向心情、快樂取向的心理學研究(hedonic psychology)，而 Diener and Lucas (1999)對當代心理學研究進行觀察，結果指出，雖然有許多方法評估人類愉悅與痛苦之經驗，大部分快樂取向的心理學研究使用幸福感之概念。

Diener and Lucas (1999)之研究指出，幸福感常在口語上被稱為快樂(happiness)，而 Lu and Shin (1997)提到與「幸福感」(well-being)相似之詞相當多，如幸福感、主觀幸福感(subject well-being)、心理幸福感(psychological well-being)、生活滿意度(life satisfaction)。但是於中國社會中，快樂兩個字最常被用以解釋幸福感。且 Wade and Richardson (2000)認為快樂是一個難以理解的滿足感和幸福感。又 Wilson 於 1967 年提及「主觀幸福感」之廣泛涵義，認為幸福感與快樂意義相近但不相似，因為快樂是主觀幸福感的內涵之一(Diener and Lucas, 1999)。綜合上述，本研究將幸福感的相關名詞及定義，茲簡述如表 2-2。

表 2-2 幸福感的相關名詞整理表

名詞	定義	著重點
快樂(Happiness)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正負向情緒及生活滿意的整體評估結果 2. 負向情緒的相對狀態 3. 生活滿意、情緒和心理健康評估 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 認知、情緒 2. 情緒 3. 認知、情緒、心理健康
幸福感 (well-being)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正負向情緒及生活滿意 2. 正負向情緒的研究 3. 心理健康的測量 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 情緒、滿意 2. 情緒 3. 心理健康
主觀幸福感 (subject well-being)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正負向情緒和生活滿意的整體評估結果 2. 生活滿意、情緒及心理健康的評估 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 認知、情緒 2. 認知、情緒、心理健康
心理幸福感 (psychological well-being)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正負向情緒和特殊領域的滿意程度總加結果 2. 心理健康的測量 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 認知、情緒 2. 情緒
生活滿意度(life satisfaction)	以認知角度對生活整體生層面進行評量	認知

各學者對幸福感之定義，有所不同。茲將各學者對幸福感之定義，整理如表 2-3。

表 2-3 幸福感定義

學者(年代)	定義
Buss (2000)	個人對於此刻甚至是指全部的生活中，一種感到實現自我抱負、生命有意義且愉快的一種持續性的感覺。
Diener and Lucas (1999)	個人對於自身整體生活的評估，其中包括了對生活滿意認知面的評估，以及情緒、心理等情緒面的評估。
Edlin and Golanty (1985) 及 Hettler (1986)	幸福感包含生理、心理、情緒、社會及精神等五大層面。
Diener (1984)	個人對於整體生活的滿意程度之認知性評價、正向情感的呈現以及負向情感的缺乏。
Andrews and Withey (1976)	幸福是以認知及情感兩向度對整體生活進行評估後的綜合結果，而幸福感則透過整體生活滿意度、正向情感及負向情感三個部分進行測量。

二、幸福感之衡量

由於每個人所處的環境、身心狀況有所不同，因而造成個人對幸福感的認定有所差異，也因此衡量幸福感之構面眾多，例如，個人整體生活滿意度、正向情緒、負向情緒、精神福祉等都可以做為衡量幸福感的構面。Ryff (1989)以全人生發展理論、個人成長的臨床理論、高層次的心理功能、心理衛生、健康心理學為範疇，整合心理幸福感的構面，將敘述如下：

(一)自我接納(self acceptance)

自我接納的正向發展情況是對自我持有積極正面的態度，了解與接受自己各方面的優缺點，並且對過去生

活經驗抱持正面評價；負向的發展情形為對自我不滿意，無法接受自己的某些缺點而引發較不切實際的理想，並且對於過去生活經驗感到失望。

(二)自主性(autonomy)

自主性正向發展情況是決策上能夠自我獨立和自我決定，評判的標準是自己設立的較不受到社會期許或他人眼光而改變意願與行為表現；負向發展情況則是決策上無法獨立和自我決定，容易受到社會期許而改變意願與行為表現，在評判事務的標準上，大多以配合別人看法為主。

(三)環境掌控(environmental mastery)

環境掌控的正向發展情況是自我與環境互動的情形相當不錯，具備了克服環境挑戰的熟練與勝任能力，同時能夠把握著適合自我發展的機會，使自己價值觀與需求獲得充分的滿足；負向發展的情況則是對於生活上的挑戰感到困難且吃力，漸漸覺得自己無法施力來改變或因應外在環境，而且不能夠把握著適合自我發展的機會，自己越來越感到生活掌控上的無力感。

(四)個人成長(personal growth)

個人成長的正向發展情況是擁有個人持續發展的認知和動力，時常學習新知與接受新經驗、朝向發揮自我潛能、自握成熟的動態改變歷程邁進；負向發展的情形則是固著於自己的現況，較排斥學習新知與接受新經驗，因而阻礙了成長與潛能發揮的機會，如此常會為生活感到乏味、悲觀或失望。

(五)生活目標(purpose in life)

生活目標的正向發展情況是清楚知道自己生活的目

標和方向，並且能將過去經驗與未來展望統整出個人獨特的生命意義，積極走向生活目標所導引的方向；負向發展的情況則是對於自己生活的目標和方向感到模糊，無法將過去經驗與未來展望統整出個人獨特的生命意義，所以就會缺乏生活目標及生命意義。

(六)與他人正向關係(positive relations with others)

與他人正向關係的情況是在人際互動方面，具備同理對方、付出情感的能力，而且可以與他人建立溫暖、信任及親密的長遠關係；負向發展的情況則是自己持有自我封閉的態度，較少與他人真誠、開放心胸般的互動，而且同理對方、付出情感的能力亦缺乏。因此在人際互動方面常會感到挫折感，很難與他人建立溫暖、信任、親密的長遠關係。

三、幸福感相關研究

Salmela-Aro and Nurmi (2004)提出兩份於芬蘭完成之研究，其目的在檢驗員工的動機導向(motivational orientation)與幸福感之關係，動機導向具有工作、自我、健康、嗜好四種導向，受測樣本分別為 286 位公部門教育性機構之白領階級員工，以及 186 位 IT 工作者，兩份研究之結果都指出：(1)工作導向高之員工與倦怠感有正相關，且工作能力較差、生活滿意度低。(2)自我導向高之員工與沮喪、耗竭有正相關。(3)健康與嗜好導向高之員工則具有較高之生活滿意度。其中，生活滿意度的概念常用來衡量幸福感，而過度的工作導向可視為工作狂的行為模式。

McMillan and O'Driscoll (2004)比較 46 位工作狂與 42 位非工作狂之幸福感檢測量表，目的在探索工作狂是否比非工

作狂體驗到較差的健康狀態。資料於紐西蘭兩個不同地點收集，中間間隔六個月時間。研究結果顯示：樣本未達統計顯著性，這有可能是因為受測樣本健康狀態良好，也有可能是工作狂對健康與幸福感之負面影響未如預期。

Bruke, Richardsen, and Martinussen (2000)以 171 位挪威建築公司之經營者與資深管理者為樣本，目的為驗證 Spence and Robbins (1992)所提出之工作狂組成因素，對工作結果與幸福感之影響，研究結果顯示工作狂體驗到較低之幸福感，而工作狂組成因素中的「工作驅力」對幸福感有負向影響，「工作樂趣」則正面的對工作結果、幸福感有影響。

第三節 休閒調適

當個人處於壓力狀態下，人們會試圖從事某些行為來降低壓力，這樣嘗試降低壓力之行為就稱做調適(Sarafino, 1990)，學者將調適分為兩類：以情緒為焦點(emotion-focus)之調適，與以問題為焦點(problem-focus)之調適(Lazarus and Folkman, 1984; Lazarus and Launier, 1978)，前者為個人從事讓心情愉悅之活動，來轉移壓力所帶來之負面影響，後者是改變造成壓力之來源。

有關壓力調適之策略與資源的知識可以協助人們有效提昇健康或發展生活改善計畫(Iwasaki, 2003a, 2003b)，改善計畫的重點要素就是壓力管理(Trenberth, et al., 1999)，壓力管理是使用特殊之技巧，幫助人們對抗負向之壓力，且修復及維護人們的健康狀態(Antai-Otong, 2001)，Robbins (1996)從個人與組織層面提出壓力管理策略，於個人策略上有，時間管理技術、增加運動、鬆弛訓練、拓展社會支持網路等。為了教導個人如何調適，以及幫助他們有效發展各種處理壓力源(工作、家庭、生活)之技巧，必需運用調適

策略與壓力管理等知識，這不僅是採用一般調適策略(以情緒為焦點之調適)，休閒也可能成為管理壓力重要的方法、手段 Iwasaki (2003b)。

一、休閒調適之意涵

Coleman and Iso-Ahola (1993)提出，休閒可以協助人們產生兩種調適方式，一種為休閒產生之社會支持(leisure-generated social support)；當個人處於壓力之狀況時，社會支持會減弱壓力所帶來之負面影響，透過社交性的休閒活動，藉由彼此的分享，可以增加友伴間之情誼，更可於活動過程中獲得友伴支持，然而社會支持能否減弱壓力事件所帶來之影響，取決於個人是否知覺社會支持。另一種調適為休閒產生之自決感(leisure-generated self-determination disposition)，指的是人們一般的信念，個人認為休閒行為是可以自由選擇，且受到他們的控制，擁有自決感促使個人知覺更多自主性，進而對壓力狀況重新審視，以緩衝壓力所產生之負面影響。

二、休閒調適之構面

Iwasaki and Mannell (2000a)提出休閒調適的兩個主要構面，休閒調適策略與休閒調適信念，且認為人們調適壓力之機制具有層級性。休閒調適信念與休閒調適策略之構面將於下列陳述，圖 2-1 與圖 2-2，顯示為休閒調適信念和休閒調適策略之層級架構。

(一)休閒調適信念

休閒調適信念是人們的一般信念，相信休閒可以幫助他們應付壓力。這些信念是隨時間發展而形成，並經由社會化的歷程繼續維持該信念。信念似乎是由相對穩定的心

理特質所組成(Iwasaki and Mannell, 2000a)，根據 Coleman and Iso-Ahola (1993)，因休閒而形成的性格或信念扮演著對抗負面壓力的緩衝器(buffer)或調節器(moderator)，可以維持個人的健康。休閒調適信念具有兩個主要信念：休閒自主性(leisure autonomy)與休閒友誼(leisure friendships)。

休閒自主性是指個人相信因休閒所培養的性格特徵使其能夠有效地調適壓力(Iso-Ahola and Park, 1996)。休閒友誼是指個人相信由休閒所建立的友情能提供他們社會支持(Iso-Ahola and Park, 1996)。休閒自決感(self-determination)、休閒賦權(empowerment)屬於休閒自主性的兩個次構面。休閒自決感為，人們一般的信念，他們認為休閒行為是可以自由選擇且受到他們的控制(Coleman and Iso-Ahola, 1993)，Coleman (1993)發現在休閒中所形成的自決感可以緩和壓力對健康之影響。休閒賦權是指個人相信他們是被授與休閒，並讓他有自我表現的機會。「賦權」不僅提供挑戰生活中受限制的資源，也建立自我價值的感覺(Freysinger and Flannery, 1992; Henderson and Bialeschki, 1991; Samdahl, 1988; Shaw, 1994)。自主性與賦權之間的差別有幾個不同的重點。自主性反應出在可控制與內在動機之下，個人可以自由地選擇行為；然而，授權是來自於應得的權利、自我表現，挑戰或反抗生活中的需求或限制，以協助個人維持一個自我價值的感受(valued sense of self)。

休閒的友誼之下有四個子要素(subcomponents or aspects)：情感的支持、尊嚴的支持、實質性支持與訊息的支持，表示四種不同的社會支持功能。經由休閒所發展的友誼可能有助於個人調適壓力，依據個人的需求來管理

不同的壓力事件的信念，研究者在建構社會支持於壓力調適時的角色，普遍地同意社會支持是一個多重構面的概念(Barrera, 1986; Cobb, 1976)。有多種衡量社會支持之多元性(multidimensionality)方法，普遍的一種方法是根據功能的差異性來操作社會支持的概念；驗證出社會支持包括：情感支持、尊嚴支持、有形援助、訊息支持等功能(Pierce, et al., 1996; Vaux, 1992; Veiel and Baumann, 1992)。重要人士或朋友可能提供情感上的支持以表示關心、體貼與鼓勵；然而，他們也可能在某人遭受失敗之後，提出支持來幫助他恢復自尊。例如：情感的支持可能有助於個人走出愛人離去的陰霾；然而，尊重的支持也許幫助失敗的人重建信心。相對地，有形的援助與訊息的支援之本質是比較技術性的。有形的援助是由朋友支援有形的贊助，或是伸出援手來完成任務(如：搬家)。然而，訊息的支援可以讓人收到有用的資訊或知識，以便有效地處理難題。

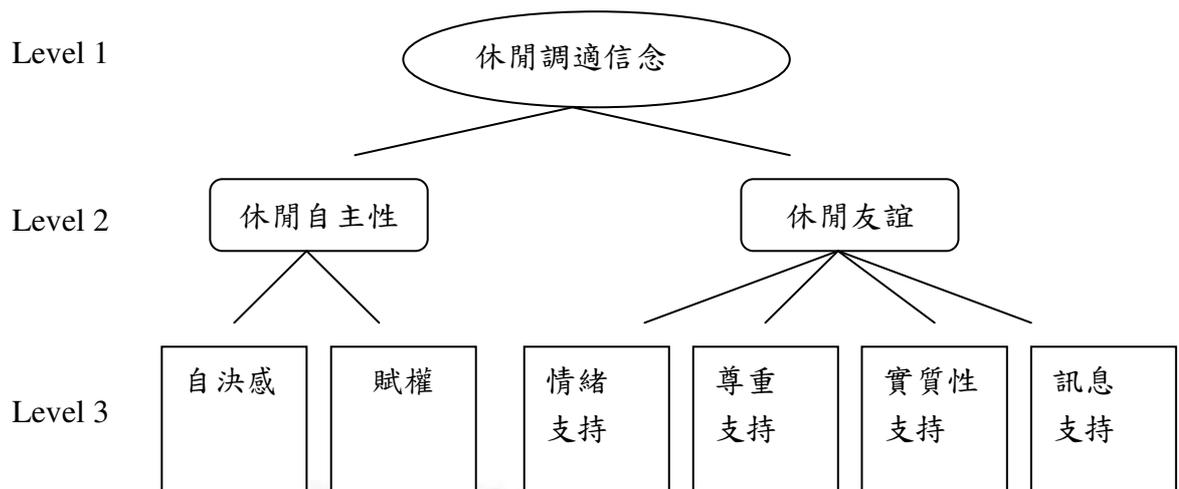


圖 2-1 休閒調適信念機制之層級架構

資料來源：Y. Iwasaki and R. C. Mannell (2000a). Hierarchical dimensions of leisure stress-coping. *Leisure Studies*, 22(3), 163-181.

(二) 休閒調適策略

休閒調適策略的概念為：調適行為是代表一種歷程 (process)，當人們遭遇壓力事件時，他們可能會從事一些調適行為來回應。休閒調適策略實際上是因應特殊情況而產生，透過參與休閒而形成有效的壓力調適行為或認知；於某些情況下，人們是故意選擇參與某項休閒來形成一種行為或認知，以幫助他們處理壓力。在其他時候，即使人們是基於其他原因而參與休閒，他們仍然會發現休閒活動有助於管理壓力。休閒調適策略被概念化為比休閒調適信念更特殊與特意的處境；其運用的效果被假設為會隨個人生活週遭的特殊環境而變化。在某些情況下，情境因素 (situational or contextual factors) 會強烈地影響每人的調適行動；例如：吃重的工作職務可能會使工人採取逃避的調

適行動，以尋求放鬆壓力(如聽輕鬆的音樂)。與室友因瑣事而口角的不好心情，可能為了轉換心情而激起休閒的想法。在這些情況下，休閒調適策略代表一種過程，個人會因為某些壓力事件而去運用特殊的休閒方式來應付壓力與維持健康。休閒調適策略的次構面包括：舒緩身心的休閒、友伴式休閒以及提升正面情緒的休閒。將分敘如下：

友伴式休閒(leisure companionship)，提供與分享無條件的與有趣的經驗作為一種社會支持的形式(Iso-Ahola and Park, 1996)。休閒友誼與友伴式休閒二者構成了社會支持，然而休閒友誼是指知覺上的社會支持(信念)，而友伴式休閒是指實際的支持行動，當一個人體驗到壓力時，他會實際去尋求友伴幫助。(Bolger and Eckenrode, 1991; Moen, Dempster-McClain, and Williams, 1989; Rook, 1987)。

舒緩身心的休閒(leisure palliative coping)是逃避導向的調適策略，休閒能使個人的心身維持忙碌，他們會經由休閒暫時逃開壓力事件。透過休閒暫時小歇一下，例如：喝咖啡、渡假，也許能讓人感到重新振作精神，以便重新將問題處理得更好(Caldwell and Smith, 1995; Iso-Ahola and Crowley, 1991; Patterson and Carpenter, 1994; Weissinger and Bandalos, 1995)。

提升正面情緒的休閒(leisure mood enhancement)，是透過休閒來提高正向心情與降低負向心情的一種調適策略，且亦有學者曾提出幾種可能減壓的休閒活動，不但能提振正面的心情，而且能降低負面情緒(Hull, 1990; Hull and Michael, 1995)。

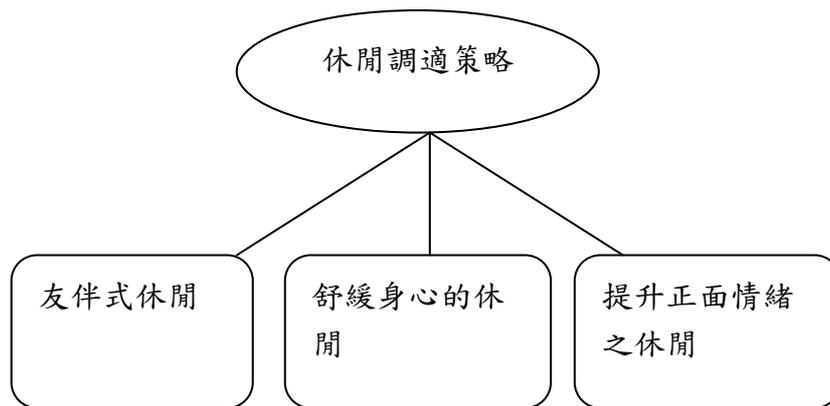


圖 2-2 休閒調適策略機制之層級架構

資料來源：Y. Iwasaki and C. Mannell (2000a). Hierarchical dimensions of leisure stress-coping. *Leisure Studies*, 22(3), 163-181.

三、休閒調適影響壓力與健康之模式

(一)直接效果模式(direct effect model)

直接效果模式的主張為，休閒調適信念能直接促進個人健康，而不受個人所感受的壓力程度影響，下列圖2-3顯示為直接效果模式之模式圖。

由於休閒調適信念是穩定持久的特質，比起特定狀況所產生的休閒調適策略更能長久的維持個人健康。人們從事休閒活動時知覺的自由，將直接且正向的影響個人健康 (Neulinger, 1982; Weissinger and Iso-Ahola, 1984)。同時，生理的休閒活動顯示出能直接促進個人健康，而無視壓力程度的影響 (Brown, 1991; Robert, Lamb, Dench, and Brodie, 1989)。Iwasaki and Mannell (2000b)指出，休閒調適信念中之賦權與社會支持，可直接降低心理疾病與增進幸福感，而Iwasaki (2003b)提出，具強烈休閒調適信念的

人們，擁有較佳之身心健康狀態，而不受壓力強度影響。

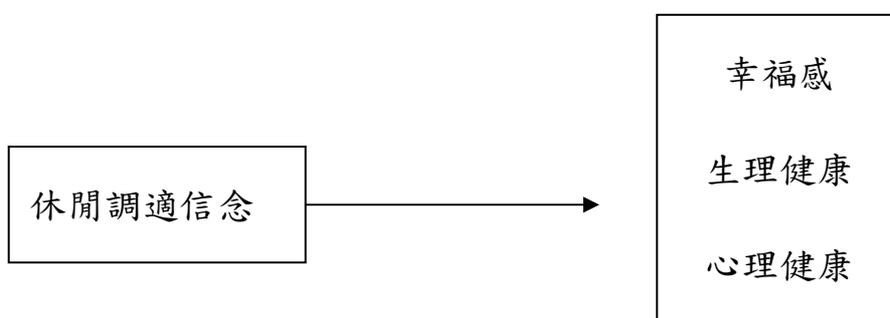


圖 2-3 直接效果模式

資料來源：Y. Iwasaki and R. C. Mannell (2000a). Hierarchical dimensions of leisure stress-coping. *Leisure Studies*, 22(3), 163-181.

(二)間接效果模式(indirect effect model)

間接效果模式的主張為，個人碰到可能遭遇的壓力來源時，休閒調適信念會透過壓抑壓力的方式，間接的促進個人健康。也就是個人擁有較強烈的休閒調適信念，可能可以協助個人降低壓力程度，進而導致人們有較佳的健康狀態，而擁有較強烈休閒調適信念的個人，可能會將充滿壓力的事件視為挑戰與成長的機會，個人對於事件的知覺與解讀，將會影響個人對壓力程度的感受。間接模式是依社會支持相關文獻所提出，當人們有較高的社會支持時，將會傾向將壓力評估為無傷害或無威脅(Barrera, 1986; Lin, 1986; Wheaton, 1985)。下列圖 2-4 顯示為間接效果之模式圖。

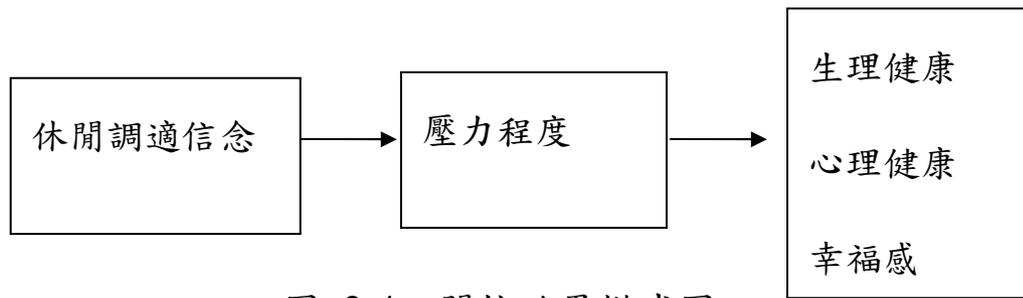


圖 2-4 間接效果模式圖

資料來源：Y. Iwasaki and R. C. Mannell (2000a). Hierarchical dimensions of leisure stress-coping. *Leisure Studies*, 22(3), 163-181.

(三)緩衝模式(buffer model)

緩衝模式的主張為，休閒調節了壓力對健康的負面影響，當壓力程度較低，休閒調適對健康與幸福感有較低的影響，然而當壓力程度高的時候，休閒調適信念高或是使用休閒調適策略的個人比較能維持健康與幸福感。Coleman (1993)發現休閒所產生的自決感能緩衝壓力，並維持個人健康。且 Iso-Ahola and Park (1996)指出，休閒友誼扮演著緩衝壓力的角色。然而，休閒調適策略也可能緩衝壓力與健康間的關係(Bloger and Eckenrode, 199; Lewinsohn, Tilson, and Seely, 1990)。下列圖 2-5 顯示為緩衝模式之模式圖。

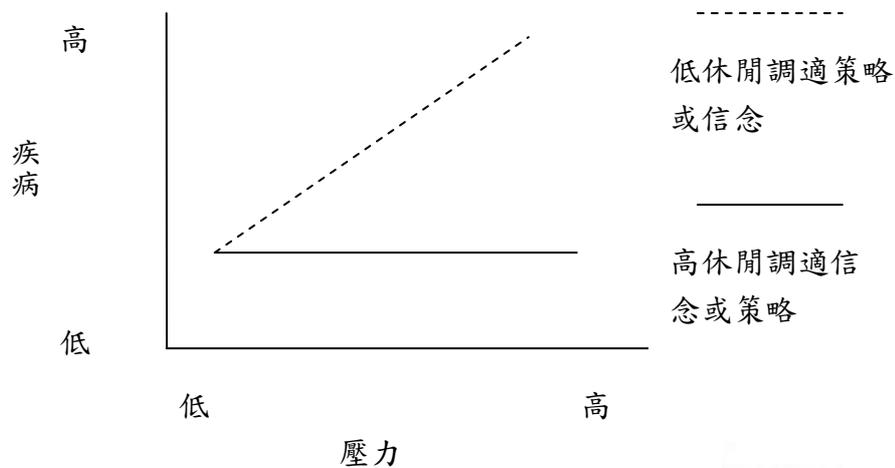


圖 2-5 緩衝模式圖

資料來源：Y. Iwasaki and C. Mannell (2000a). Hierarchical dimensions of leisure stress-coping. *Leisure Studies*, 22(3), 163-181.

(四)過程模式(process mode)

過程模式的假設基礎為休閒調適策略於壓力、健康與幸福感之間扮演著中介角色。休閒調適策略為一連串的過程。當人們遇到壓力來源時，個人會做出某些調適行為來調節壓力。過程模式需要考量其他的行為因素，像是壓力評估、調適結果、情緒反應，這些因素也可能扮演著中介的角色(Iwasaki and Mannell, 2000b)。下列圖 2-6 顯示為過程模式之模式圖。

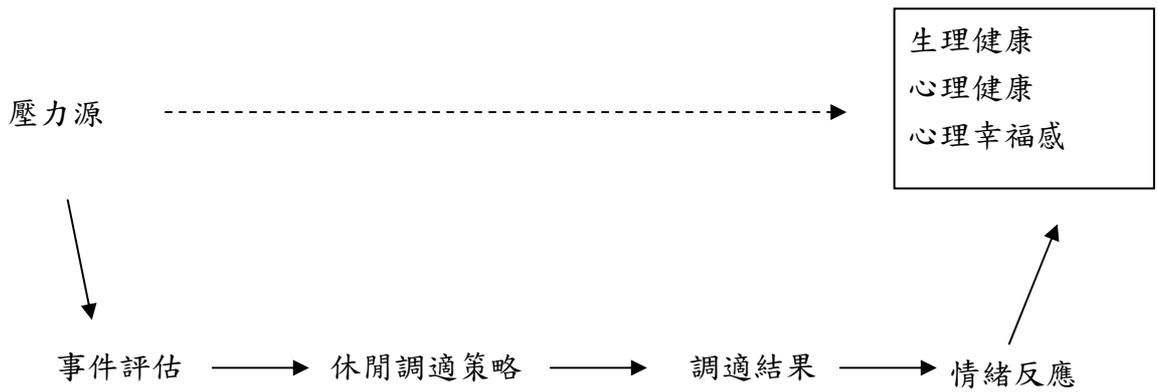


圖 2-6 過程模式圖

資料來源：Y. Iwasaki and R. C. Mannell (2000a). Hierarchical dimensions of leisure stress-coping. *Leisure Studies*, 22(3), 163-181.

