



海洋體驗活動對護理人員正向心理資本 及工作調適之影響

嚴佳代 / 國立臺灣海洋大學教育研究所

劉淑芬 / 臺北市立萬芳醫院—委託財團法人臺北醫學大學辦理

曹校章 / 國立臺灣海洋大學體育室

摘要

護理人員因為工時長及工作壓力大造成普遍流動率偏高，而其中工作調適在過程中扮演很重要的角色。研究指出工作調適跟護理人員如何看待工作的觀點有關，若護理人員有更強的正向心理資本，則在工作調適上較佳，而海洋體驗則會影響心情。本研究目的：透過海洋體驗活動可以有效提升體驗者情緒，並有效幫助民眾產生正向心理作用。方法：本研究透過準實驗設計模式，研究護理人員從事海洋動態體驗及靜態體驗活動對於正向心理資本及工作調適的影響，共計安排兩場動態體驗活動以及一場靜態體驗活動，並於體驗後一個月內進行體驗人員深度訪談。結果：動態體驗組的實驗對象中，工作調適前後測成長 7.22%，正向心理資本則增加 9.44%，但靜態體驗組工作調適只增加 2.08%，正向心理資本也只增加 1.87%，表示動態體驗活動可以有效的提升護理人員工作調適及正向心理資本。進一步分析發現，動態體驗組在工作調適及正向心理資本的改變都比控制組及靜態體驗組高。另外體驗式學習對工作調適的改變有都正向的影響，而正向心理資本的改變中介體驗學習對於工作調適的影響。另外本研究訪談參與靜態體驗與動態體驗人員發現，體驗活動的確可以強化工作調適與正向心理資本，但持續時間約一至兩周不等，透過相關影像回顧與討論或是相關產品又可以有回憶效果。結論：本研究除了證實了海洋體驗對於護理人員的工作調適以及正向心理資本的影響外，也可強化海洋教育推動之必要性。

關鍵詞： 海洋運動、體驗學習、正向心理、工作調適、海洋教育

本計畫為臺北聯合大學系統學術合作專題研究計畫經費補助
(計畫編號 USTP-NTOU-TMU-106-02)



The Effects of Ocean Experiences on Nurses' Positive Psychological Capital and Work Adjustment

Chia-Dai Yen / Institute of Education, National Taiwan Ocean University

Doreesses Liu / Taipei Municipal Wanfang Hospital (managed by Taipei Medical University)

Hsiao-Chang Tsao / Office of Physical Education, National Taiwan Ocean University

Abstract

Taiwanese nurses face long working hours and high pressure, which cause a high turnover rate. Research has indicated that nurses with higher positive psychological capital are likely to increase their work adjustment. Some researchers have suggested that the power of the ocean may increase happiness and health. They have also determined that ocean experience can influence individual emotion, involvement motivation, perceived life quality, and travel satisfaction. **Purpose:** This research examined the relationships among ocean experience, positive psychological capital, and work adjustment among the nursing population. **Method:** This study used a quasi-experimental design to test the effects of different ocean experiences on nurse's positive psychological capital and work adjustment. The researchers also interviewed the participants after their ocean experience activities. **Results:** The results revealed that the experience of partaking in water activities significantly increased the nurses' work adjustment and positive psychological capital. Furthermore, the experiential learning offered by the water activity experience was positively related to work adjustment, and this relationship was found to be mediated by positive psychological capital. The qualitative data revealed that the water activity experience indeed reduced the pressure on the nurses and enhanced their work adjustment and positive psychological capital. **Conclusion:** This study not only identified the positive effect of ocean activity experience on nurses' work adjustment and positive psychological capital but also highlights the importance of promoting marine education.

Keywords: marine sports, experiential learning, positive psychological capital, work adjustment, marine education



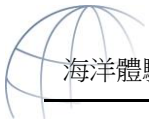
壹、緒論

一、研究背景

護理人力占醫院人力40%-60%，其流動率對醫院運作之影響很大，其中新進護理人員之離職不僅使醫院損失招募及訓練成本，同時影響病患服務的持續性及照護品質，並對工作單位之人員士氣帶來負面影響。詹淑如 (2005) 指出，幾乎所有新進護理人員都會面臨工作調適上的問題，而其工作適應則直接影響到護理人員離職的意圖。尤其是護理人員面對的是高壓力及長工時的環境，護理人員在面對壓力時的態度及工作信念會直接影響到他們對於工作的因應及解決方式 (簡菁燕、吳明隆, 2014)。因此現今醫院環境因素所面臨是：病床週轉率增加，病床需求大，病人疾病嚴重度上升、加上國人平均壽命延長，照護壓力遽增，且護理人員與病人照護比是美國、澳洲與日本2-3倍，在這樣的就業環境下護理人員對於工作環境的調適形成很重要的留任因素。

護理人力短缺下，對護理人員、病人照護與機構皆有負向影響。相關研究指出護理人員的工作壓力大，尤其當病人病情改變、突發的緊急狀況，容易造成健康問題，包括：失眠、焦慮、背部疼痛等 (郭淑珍、陳怡君, 2010; Kemper, Bulla, Krueger, Ott, McCool, & Gardiner, 2011)。Daouk-öyry, Anouze, Otaki, Dumit, 與 Osman (2014) 指出護理人員離職包括 (1) 人口學特質：是指人員個人背景資料，例如年齡 (較輕)、性別、是否具有執照、全職工作與否、照護兒女責任、醫院與家庭距離遠、繼續求學、他院訓練機會； (2) 個人特徵：包括技能、知識、特質、能力、其他能與他人區別特徵例如有高度問題解決能力者，有較佳壓力調適策略； (3) 工作態度：是指個人的工作，職業和/或組織觀點，所導致個人情感，認知和行為反應結果； (4) 健康與幸福感：是指個人所經歷的生理與心理狀態對其個人工作行為之影響。因此除了個人的背景外，人格特質與態度都扮演很重要的角色。

根據 Lazarus 與 Folkman (1984) 的壓力評估因應模式，個人面對壓力時採用不同因應策略會有不同的調適結果。該模式所稱的因應指的是個人與環境互動過程中，對於所遭遇的事件，首先會對壓力的嚴重性作初評估，如果評估過後認知會涉及自己的利害或是福祉，個人則會在認知及行動部分做出反應。因此護理人員在面對到壓力時，會評估在壓力下的因應行為，至於會導向正面思



考或是負面想法則會因為不同的人格特質而有所影響。部分社會認知學者則從正向信念的角度提出個人對行為的影響，例如樂觀、自信有助於壓力與促進心理健康 (Taylor, 1983; Taylor & Brown, 1988)。Scheier 與 Carver (1988) 也從自我調節的觀點來分析期望對於行為的影響，認為個人的行為會受到信念的影響，如果預期結果是可以達成的，則即使面臨困難也都會想辦法克服問題。相對的，如果預期結果是不可達成或是正面的信念不足，則個人很容易放棄或是改變目標。也就是說個人對於環境的信念會直接影響到個人在環境中的行為表現。

蕭仔伶等人 (2005) 針對臺北市護理人員所做的研究發現，一年內的新進護理人員因適應不良而離職者佔 24%，離職原因為個人、家庭、護理工作與進修發展因素，而非以福利待遇、同儕人際與組織等因素為優先考量。同樣的工作，有些人可以度日如年；有些人卻可以如魚得水，除了工作環境的影響外，尚有其他因素如工作動機、工作價值、工作意義等，均會影響護理人員對工作上的適應。因此找到可以改善護理人員正向心理資本的因素，就可以有效的讓護理人員從正面觀點看待事務，也可以對於工作的調適以正面的態度面對。

員工對工作調適與正向的情緒有很大的關係，簡菁燕與吳明隆 (2014) 指出，正向情緒是個體對情緒產生快樂或愉悅的評價，使個體發揮長處與美德面對困境，並能夠以積極、樂觀的態度面對問題，讓個體得以拓展心智、發揮潛在能力，進而找到人生的意義。江雪齡 (2008) 則認為正向情緒對分析、溝通、判斷和解決問題的能力有重要的影響，快樂的人能清楚的看到各刺激間的相關性，較能與他人相處。而 Pekrun, Goets 與 Titz (2002) 認為正向情緒可以幫助設想的目標和挑戰，以開放的心態來思考和解決問題。因此若能提高護理人員的正向心理資本則可以幫助護理人員在面對問題及工作調適上有更大的助益。

海洋跟人類有著深切的關係，也是地球的主要自然地理區域，更是組成水圈的主體。對人類而言，海洋與人類生活息息相關，緊密相連。而海洋除了可以為我們帶來經濟及生活上的支持外，海洋也有一種神秘的力量，汪其楣 (2012) 為珍重生命而寫的 AIDS 文學備忘錄，在書中指出海洋神秘寥遠，海洋也溫柔寬容，蘊蓄著無限生命的能量，看到海洋的寬廣就可以讓鬱悶的心理得到放鬆。Nichols (2015) 則用科學的觀點解釋為何人類的大腦喜歡海洋，該文引用美國 Sands 實驗室 Stevens Sands 博士的研究，發現大腦對於固定頻率的動作會有特別的反應，而且會有一個群體的神經元 (Neurons) 會對於映像、聲音、嗅覺、觸覺、味覺、疼痛、愉悅及心情會有一連串的能量反應，而這個神經功能包括記憶、專注力、語言處理、情緒會在大腦表層產生反應。同時該文章也提到不



只是海洋，湖泊、河流、池塘、甚至噴水池都會跟我們的大腦有影響，而這個影響在不同人身上會有不同的情緒反應，有些人會感覺恐懼、害怕，有些人則會感覺平靜跟壯闊。

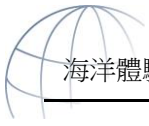
臺灣是海島型氣候國家，位在亞熱帶島嶼區，擁有國家風景區、溪流、湖泊、海水浴場、觀光漁港等海洋設施建設。加上這座海島蘊藏著豐富的天然資源，海中生物的種類高達全世界的 10 分之 1，珊瑚礁區有 43 種美麗的蝶魚，鯨豚種類更有 29 種以上，在全世界占有非常重要的地位（許振明，2012），這些資產都是民眾體驗海洋的條件和優勢，因此探討透過海洋體驗活動是否能提升護理人員正向心理資本與工作調適，對未來發展海洋體驗活動與解決護理人員流動率的問題將是很重要的議題。雖然相關研究證實了海洋對人的情緒的影響，Nichols (2018) 也提出許多海洋可以讓人更快樂的證據，但對於海洋與護理人員正向心理資本的關係卻還沒有相關的研究進行證實，而護理人員在高壓力及高工時的環境下，雖然兼負著醫療的重任，但若沒有正向的心理，很容易就放棄理想而產生離職的傾向。因此本研究期望透過實驗設計，了解護理人員透過海洋體驗是否會強化自身的正向心理資本，進而強化其工作調適，也希望藉由本研究能夠確認海洋體驗活動對心理的影響，以補充海洋體驗相關研究之不足。因此本研究研究目的如下：

- (一) 了解海洋體驗活動對護理人員正向心理資本之影響。
- (二) 了解海洋體驗活動對護理人員工作調適之影響。
- (三) 了解護理人員正向心理資本對海洋體驗活動與工作調適之關係。

二、相關文獻探討

(一) 海洋體驗

體驗 (experience) 是「具有經歷某些事物的歷程，或者是一種感受（吳清山、林天祐，2005）。因此體驗既是一種活動過程也是活動的結果。作為一種活動過程，即主體親歷某件事並進行反思；作為活動的結果，即主體從其親歷中和反思中獲得認識和情感。體驗式學習是個過程，是個直接認知、欣然接受、尊重和運用當下被教導的知識及能力的過程，體驗式學習是一個不同於說教式教學方式的學習訓練，體驗式學習擁有不同的品質與特質，在於它牽涉到參與者本身是否投入整個學習過程。葉淑卿 (2012) 從體驗的角度來探討海洋教育，強調透過實地的海洋體驗教育可以培養學生勇於冒險嘗試的勇氣、激發學生多



元的智慧及潛能，塑造「冒險、多元、包容、永續」的海洋精神。透過海洋體驗教學策略，讓學生在海洋的直接體驗中，學會與人、社會、環境、大自然和諧共處。懂得尊重、惜福與包容，從歷史文化與生活經驗中萃取精華永續經營。

體驗式活動在親身體驗後才能從中去了解到活動真正的意義和價值，由海洋課程體驗中體會自我的需求及探索體驗帶來的樂趣進而提升水域運動方面的技能及降低水域運動所引發的傷害。Kolb (1984) 提出體驗式學習的過程，包括 (1) 親身體驗；(2) 觀察反省；(3) 總結領會；(4) 積極嘗試。Kolb (1984) 察覺到當下的體驗是基於反省的觀察力，而這個模式則有個人偏好之學習風格的各種可能性存在。體驗式學習特別強調省思，此省思是藉由省思出來的體驗提供模式及架構，並提供機會讓參與者在精神上及彼此支持的氛圍中去參與省思/學習的過程，因此在海洋體驗中怎麼跟生活與工作連結，則是體驗學習效果展現關鍵的因素。

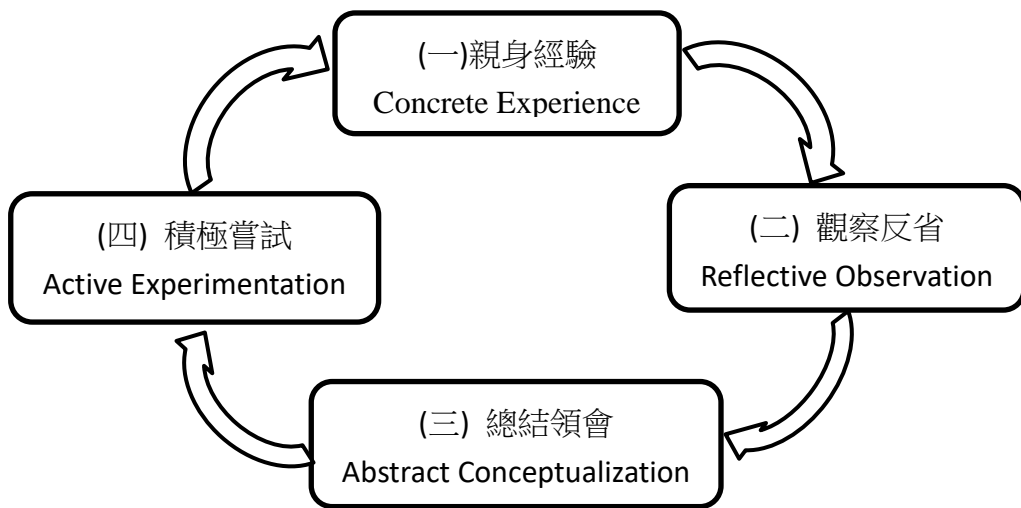


圖 1 體驗學習循環模式

資料來源：Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning*. NJ： Englewood Cliffs.

海洋體驗的種類很多，只要是身體與海洋接觸或間接以載具與海洋環境產生的水上活動都可稱之。李昱叡 (2005) 從海洋運動的角度認為海洋體驗包括在合法使用符合安全標準及具備安全救生系統之海岸、海灘、海域，經考量參與者能力、地方發展特色及環境天候因素所設定推展之游泳、水球、浮潛、水肺潛水、輕艇、艇球、橡皮艇操舟或沙灘排球等初階簡易之海洋運動；或設備花

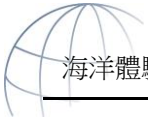


費較高操作技巧較難之潛水、快艇、水上摩托車、風浪板、衝浪、獨木舟、拖曳傘或帆船以及其他依法經機關公告之身體活動均為海洋運動。葉淑卿 (2012) 則從靜態的海洋博物館體驗活動探討教師參與海洋活動的興趣，該研究也發現靜態的海洋博物館體驗除了能夠引起老師的興趣外，也能拉近教師與海洋的距離，更激發老師對於學習海洋知識的動機；羅綸新與李慧芳 (2014) 則從學生的觀點探討海洋體驗活動的影響，該研究也發現海洋體驗更是有助於學生培養愛護海洋的環境行為、提升海洋生態保育的態度及行為。而 Nichols (2018) 用科學的觀點解釋為何人類的大腦喜歡海洋，更進一步提出藍色 Blue Mind 的概念，認為親近海洋，接觸海洋會讓我們更健康，更會讓人們持續想要享受海洋對人們的好處。

(二) 正向心理資本

1980 前，心理學的學者們大多聚焦在心理與精神疾病，也挹注較多的注意力及資源在探索負向的情緒與負向的心理活動。1980 後正向心理研究的崛起，如愛、樂觀、快樂、復原力、心流、幸福感等正向情緒的發展對於心理健康的探索逐漸增加 (Snyder, 2000; 黃俊傑, 2008)。正向心理學 (Positive Psychology) 又稱為正面思考、或積極思考。正向心理指遇到挑戰或挫折時，人們會產生解決問題的企圖心，並不斷的練習改變思路，強化正向力量迎接挑戰。仲秀蓮 (2004) 整理整理正向心理為：(1) 正向心理是一種信念；(2) 正向心理是往好的方面想；(3) 正向心理是相信自己具有潛能；(4) 正向心理是正確的心態；(5) 正向心理是對自己傳送好的訊息；(6) 正向心理是運用長處與美德。因此，正向心態是面對問題、困境時處理的態度，而這種態度是自己本來就具有的潛能，相信擁有這種潛能，並運用長處解決問題，即是為正向心理的意義。

正向情緒可以提高心理健康 (Fredrickson, 2001)。Seligman 認為正向情緒可以使人從不同角度思考事情，跳脫負面情緒的思考方式，擴展個體智慧的、身體的、社會的資源，儲備面對威脅或機會時的容忍力和創造力 (Seligman, 2002)。綜上所述，正向情緒是個體對情緒產生快樂或愉悅的評價，使個體發揮長處與美德來面對困境，以積極、樂觀的態度面對問題，讓個體得以拓展心智、發揮潛在能力，進而找到人生的意義。正向情緒包含愉悅與心流，而愉悅包括：快樂、喜悅、知足、歡欣 (Deiner, Suh, Lucas, & Smith, 1999)，個體透過餓、渴、性的滿足與身體安適等生理需求所產生的良好感覺 (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)。而 Luthans, Avolio, Avey 與 Norman (2007) 提到，心



理資本指的是透過正向心理的建構產生的個人的動機傾向，而正向心理資本 (positive psychological capital) 則會從一系列的心理資源體驗結果而逐漸建構而成。因此正向心理資本的建構對於個體在工作環境面對工作壓力的調適與態度扮演很重要的正面角色。

(三) 工作調適

工作調適是一種個體與環境的互動過程，並調整自己能夠跟環境維持和諧的關係，也就是就業者能和工作環境做適當之搭配。個人必須樂觀且正面的配合工作之限制或要求，能主動學習與培養能力及興趣，克服工作上之困難，並於工作中獲得成就與滿足，進而自我實現 (Hershenson, 1981)。Smith (2004) 針對護理人員進行研究發現，護理人員工作調適對於工作上的感受非常重要，包括自我之決、健康狀況及心情都會影響到護理人員的工作調適。Engelberg 與 Sjoberg (2004) 則指出如果護理人員有較好的社會心理調適，相對的健康及心理問題則較少。Hershenson (1996) 則認為工作調適是個體與環境相互作用的動態發展歷程，是採取發展性取向，其理論包含：個人內部的次系統 (工作人格、工作能力、工作目標) 與工作環境的內涵 (預期行為、技巧要求、報酬與機會) 之間的互動，並且影響工作調適的要素 (工作角色行為、任務表現、工作者滿意)。工作調適的層面包括工作滿足、自我提升、問題解決、工作成熟、工作場域、工作角色行為、工作表現等，均會影響工作適應的良劣。且工作職務、工作壓力及家庭支持，可預測工作調適的程度。另外，Lou, Li, Yu, 與 Chen (2011) 的研究指出工作調適也對服務態度有正向顯著影響。

Frumkin (2001) 證實透過自然環境體驗可以治療心理與生理疾病，包括藥物成癮與創傷後壓力症候群 (PTSD)，而 Nichols (2018) 也引用 River of Recovery (ROR) 組織與美國三所大學在 2009 年的研究結果，指出透過在自然環境中的水域活動體驗一段時間後，可以減少 19% 的知覺心理壓力以及 28% 的生理壓力症狀，並可以提升 11% 的睡眠品質，憂鬱與焦慮各減少 44% 及 31%，心靈平靜感及自信心各增加 67% 及 33%，另外正向情緒則提升 47%。而 Depledge 與 Bird (2009) 更直接指出海洋運動有減少壓力、增加生理活動及強化社群三個效果。而體驗學習強調透過親身體驗、觀察反省、總結領會以及積極嘗試的過程，而從體驗學習中則會產生參與者的心流感受 (Kolb, 1984)。因此本研究假設透過海洋體驗活動，可以正向提升護理人員正向心理資本與工作調適，而參與體驗活動的護理人員體驗學習越高，則護理人員正向心理資本與工作調適越



高，而正向心理資本也在體驗學習與工作調適間扮演中介的角色。

貳、研究方法

一、研究架構

本研究透過海洋體驗活動了解護理人員正向心理資本及工作調適之影響，同時比較靜態海洋體驗活動以及動態海洋體驗活動以及控制組的影響，研究架構如圖 2 所示：

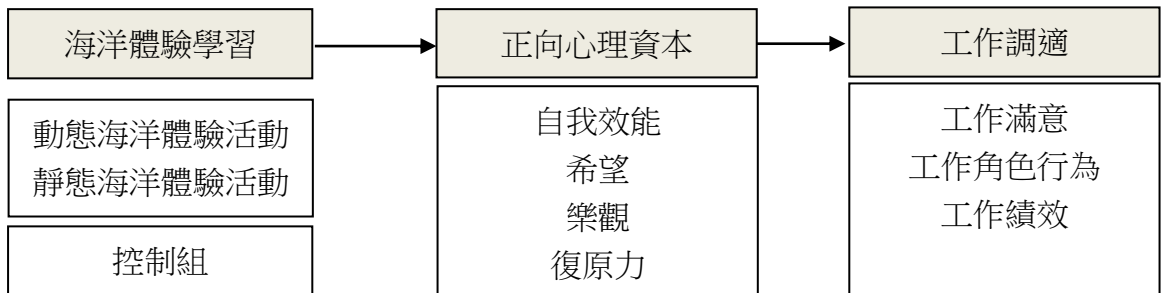


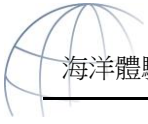
圖 2 本研究研究架構圖

二、研究設計

(一) 準實驗法

1. 實驗設計

本研究採用準實驗法，以海洋體驗活動為實驗因子，分別檢視動態海洋體驗及靜態海洋體驗對於護理人員正向心理資本及工作調適之影響。本研究與臺北市兩間公立醫院合作，安排休假之護理人員進行一日海洋活動體驗。為排除部門之影響，因此本研究設計時間差調查及混合部門體驗設計。先針對所有實驗對象（含控制組及實驗組）進行前測，隔三個月後再安排動態與靜態海洋體驗活動，每次體驗提供內科，外科，門診，急診，加護病房，手術室，洗腎室，社區護理上，婦兒科，護理部辦公室共 10 部門各 3 個名額，共計安排 2 梯次動態海洋體驗及 1 梯次靜態海洋體驗行程，每次行程含車程均為 8 小時，由於受是對象來自不同部門，因此排除部門影響因素後檢測實施動態海洋體驗活動及靜態海洋體驗活動對於護理人員正向心理資本及工作調適是否有顯著影響。



2. 實驗因子

為了解海洋體驗活動對於護理人員正向心理資本的影響，因此透過準實驗設計分析動態海洋體驗活動以及靜態海洋體驗活動的效果。動態體驗活動以安排護理人員接觸水上及水下活動為主，包括獨木舟體驗及浮潛體驗活動，增加實驗對象對於海洋的感官接觸。靜態海洋體驗組則安排海岸地質公園及海洋科技博物館，讓實驗對象體驗海洋相關活動，但卻不會直接與海洋有感官上的接觸。兩個實驗組別均安排一位解說人員全程陪同，與其討論其工作狀況，引導其體驗學習的反思與應用。最後兩組實驗組再分別與沒有進行海洋體驗的控制組進行比較，以分析不同類型的海洋體驗活動對護理人員正向心理資本及工作適應的影響。

3. 研究工具

本研究工具包括海洋體驗活動、正向心理資本量表及護理人員工作適應量表，量表分別改編自相關研究，並進行信效度檢測。問卷分別於活動進行前填答完之情同意書後進行前測，並於海洋體驗後一週內進行後測，比較實驗介入後前後測的差異。前測問卷包含第一部份是工作適應量表，參考 Rossler 與 Bolton (1985), Hershenson (1996) 所發展之工作調適量表，該量表共計 27 題，構面包括工作滿意 8 題、工作角色行為 6 題、工作表現 13 題；第二部分為正向心理資本量表參考 Luthans, Avolio, Avey 與 Norman (2007) 提出正向心理資本核心概念修訂。量表包含四個分量表：「自我效能」、「希望」、「樂觀」、「復原力」四向度測量，共 12 題，兩個量表評量尺度均採用李克特式五點尺度；第三部份個人背景因素，包括醫院/部門名稱、員工代號、年資、性別、教育程度、成長背景、游泳能力以及親水活動經驗共九項。

後測問卷則在實施海洋體驗活動後一週內進行紙筆施測，後測問卷分為控制組與實驗組問卷，控制組問卷與前測問卷相同，分別測量正向心理資本以及工作調適。實驗組問卷除了正向心理資本以及工作調適外，另外還施測體驗學習的變項，該變項參考學者 Clem, Mennicke, 與 Beasley (2014) 體驗式學習量表建構。問卷內容共計 28 題包括「環境」(1~5 題)、「主動」(6~12 題)、「相關性」(13~20 題)、「實用性」(21~28) 四個構面，採用李克特式 (Likert) 7 點尺度評量受試者對题目的相法或判斷之程度，共分為「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「普通」、「有些同意」、「同意」、「非常同意」七個選項。其中第 28 題「我可以預期未來我會使用這個體驗學習經驗」與 24「此體驗學習



結束後我將繼續使用我所學到的知識」意思相近，因此於與刪除，總計 27 題。

4. 實驗流程

本研究採準實驗設計法，在研究通過人體試驗審查 (IRB) 後隨即進行受試對象招募，招募透過實驗單位之護理部主管協助，調查各單位自願參加本研究之對象並進行照冊。參與本計畫之受試對象無參與獎勵，但在招募過程中將說明可自行選擇是否參加免費體驗活動，體驗活動於 8 月 24 日及 8 月 25 安排兩場動態水域活動，以及 11 月 3 日進行靜態海洋體驗活動，每場開放報名人次各 30 人，額滿為止，其餘未報名活動之受試者將成為控制組對象。

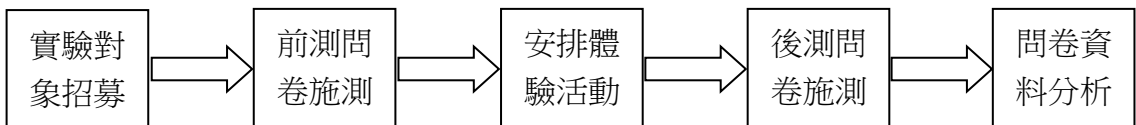


圖 3 實驗流程圖

5. 資料處理

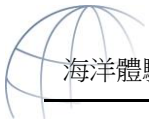
本研究透過紙本問卷進行前測與體驗過後測量表填寫，並比較前後測護理人員正向心理資本與工作調適的差異，以及正向心理資本與關係間的工作調適關係的變化。資料蒐集後透過 excel 及 SPSS 統計資料處理軟體進行初步資料整理，並以配對樣本 t 檢定 (paired sample t-test) 比較前後測護理人員正向心理資本以及工作調適的差異；另外也透過獨立樣本 t 檢定 (Independent samples t-test) 分析控制組與實驗組織之間的差異；最後再透過迴歸分析分析體驗前後護理人員正向心理資本與工作調適間的關係。

(二) 深度訪談

為瞭解海洋活動體驗對正向心理資本及工作調適的關鍵影響原因，本研究除了透過實驗設計進行動態及靜態海洋體驗外，擬安排體驗人員進行深度訪談，瞭解經過海洋體驗後體驗人員的感受，以補充量化資料之不足。

1. 抽樣設計

針對參與動態體驗以及靜態體驗之對象，以隨機抽樣之模式，動態體驗與靜態體驗各抽取三名邀請進行一小時的訪談，共計邀請 6 名參與海洋體驗之護理人員。訪談地點在受訪人員服務地點安靜之空間，並確保訪談內容之隱密性，也不對照受訪人員之問卷填答狀況。



2. 訪談內容

訪談主要瞭解護理人員參與海洋體驗活動對於正向心理資本與工作調適的影響，訪談內容共計五題，扣除訪談說明每題約 20 分鐘時間，由訪談人員提問並追問，以瞭解海洋體驗的主要影響因素。

- (1) 這次海洋體驗活動你最大的收穫是什麼？
- (2) 這次海洋體驗活動對你的平常心情的影響是什麼？
- (3) 這次海洋體驗活動你看待事情的角度影響是什麼？
- (4) 這次海洋體驗對你的工作的影響是什麼？

3. 資料處理

訪談資料經逐字稿編寫後，透過內容分析法萃取關鍵概念，再將概念進行主軸分析，歸納範疇跟建構知識體系。分析後資料再補充在量化研究不足之處。

參、結果

本計畫於 2017 年 8 月進行動態海洋體驗活動共計 36 名受試對象在充分瞭解計畫內容後參與實驗，並於參加活動前一週進行前測問卷填寫，參加完活動後一週內進行後測問卷填寫。另外靜態體驗組別則於 11 月進行安排，共計 26 名人員在充分瞭解計畫內容後參與。最後則有 60 個控制組成員參與本計畫進行前測與後測。

表 1

實驗組別

體驗類別	人數	比例
動態體驗	36	29.5%
靜態體驗	26	21.3%
控制組	60	47.2%
總計	127	100%

一、信度分析

本計畫透過動態海洋體驗以及靜態海洋體驗瞭解護理人員工作調適以及正向心理資本的改變，工作調適參考 Rossler 與 Bolton (1985) 所發展之量表，分



為工作滿意、工作角色行為及工作表現三個構面，三個構面 Cronbach's α 信度均在 0.7 以上，整體變數 Cronbach's α 信度為 0.92；正向心理資本量表部分則參考 Luthans, et al (2007) 的正向心理資本量表，包括自我效能、希望、樂觀及復原力四個構面，構面 Cronbach's α 信度也都有 0.7 以上，整體變數 Cronbach's α 信度則為 0.91；後測部分除了工作調適以及正向心理資本外，另外評量 Clem, Mennicke, 與 Beasley (2014) 的體驗式學習量表，該量表共計四個構面，整體 Cronbach's α 信度也都有 0.7 以上，整體變數 Cronbach's α 信度則有 0.98。

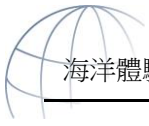
表 2

變數 Cronbach's α 信度分析

變數	構面	題項數	前測		後測	
			構面信度	整體信度	構面信度	整體信度
工作調適	工作滿意	8	.75		.77	
	工作角色	6	.76	.92	.63	.92
	工作績效	13	.89		.90	
正向心理資本	自我效能	3	.82		.80	
	希望	4	.84	.91	.83	.91
	樂觀	3	.86		.82	
	復原力	2	.90		.92	
體驗式學習	環境	5			.93	
	主動	7			.95	.98
	相關	8			.96	
	實用	8			.95	

二、人口統計變數

本研究 122 位參與人員中，教育程度則以大學為主 (68.9%)，其次是專科 (30.3%)；成長背景則以大城市為主 (43.4%)，海濱則為 12.3%；游泳能力上則有 31.3% 不會游泳，能夠游 100 公尺以上的則有 12.3%；另外在海洋體驗活動上，參與最多的比例為吃海產與海鮮 (85.2%)，其次是海灘活動 (81.1%) 及看海賞景 (77.2%) 的靜態活動，親水的部分包括戲水 (77.0%) 浮潛 (58.2%) 以及香蕉船 (51.6%)，而只有 18% 的人有過獨木舟體驗活動。



三、敘述性統計

本計畫共有 122 名護理人員參與，年齡從 21-63 歲，平均 30.58 歲，平均護理年資為 8.88 年，在萬芳醫院平均年資則為 7.48 年。在前後測比較上，工作調適的三個構面改變程度（後測平均數-前側平均數）都不到 0.01（五點尺度），但正向心理資本四個構面最高有 0.20 的改變。整體來看工作調適後測平均數增加 0.62，而正向心理資本後測平均數則增加 1.35。

四、實驗介入效果比較

為了瞭解動態體驗與靜態體驗對於工作調適以及正向心理資本的影響，本段分別針對動態體驗、靜態體驗以及控制組分別進行配對樣本 t 檢定。

（一）前後測配對樣本 t 檢定

動態海洋體驗組兩梯次總共 36 個護理人員參與本實驗，進行前後測配對樣本 t 檢定發現，整體工作調適則提升了 7.22%，三個構面也有顯著的提升，其中工作績效提升了 8.47%，工作角色行為也提升了 6.20%，工作滿意則提升了 5.96%；正向心理資本則提升 9.44%，除了正向心理資本的樂觀未達顯著外，其於三個構面都有明顯增加，其中體驗過後復原力增加 12.22% 最多，自我效能則提升了 11.47%，希望提升了 7.84%。表示透過動態海洋體驗活動後，護理人員工作調適及正向心理資本都有增加，該結果也符合本研究之推論。靜態海洋體驗組一梯次總共 26 個護理人員完整參與本實驗，進行前後測配對樣本 t 檢定發現，工作調適以及正向心理資本不論是整體變數或分別構面都沒有顯著的提升。表示透過靜態海洋體驗活動，並無法有效提升護理人員工作調適及正向心理資本。控制組總共 60 個護理人員完整參與本實驗，進行前後測配對樣本 t 檢定發現，在工作調適中工作角色行為減少 2.84%，正向心理資本則在自我效能增加 3.18%，但樂觀卻減少 5.94%，其於部分則在前後測沒有顯著的改變。

（二）前後測差單因子變異數分析

透過三個組別配對樣本 t 檢定前後測之差異外，為了比較三個實驗組別在工作調適以及正向心理資本的改變量是否有差異，本研究透過單因子變異數分析比較動態體驗組、靜態體驗組以及控制組。分析結果發現，動態體驗組在工作調適的改變上明顯比控制組高，其中工作滿意、工作角色行為以及工作績效也呈現相同的結果，但比較動態與靜態海洋體驗則沒有顯著的差異；而在正向



心理資本部分，動態體驗明顯比靜態體驗以及控制組高，四個構面除了樂觀沒有顯著差異以外，其於動態海洋體驗均高於靜態海洋體驗以及控制組。顯示透過動態海洋體驗的親水經驗，在正向心理資本上的效果比靜態海洋體驗以及沒有體驗明顯提升。

表 3

變數配對樣本 t 檢定前後測平均差分析

變數	動態體驗 (成長比)	靜態體驗 (成長比)	控制組 (成長比)
正向心理資本	.34** (9.44%)	.07 (1.87%)	-.06 (-1.65%)
自我效能	.39** (11.47%)	.04 (1.09%)	.11* (3.18%)
希望	.28** (7.84%)	-.00 (-.00%)	.02 (.55%)
樂觀	.03 (0.79%)	-.02 (-.52%)	-.23* (-5.94%)
復原力	.44** (12.22%)	.18 (4.93%)	.10 (2.78%)
工作調適	.27** (7.22%)	.08 (2.08%)	-.05 (-1.30%)
工作滿意	.22** (5.96%)	.06 (1.55%)	-.03 (-.79%)
工作角色行為	.23* (6.20%)	.03 (.78%)	-.11* (-2.84%)
工作績效	.32** (8.47%)	.12 (3.13%)	-.03 (-.78%)

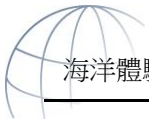
備註： * $p < .05$; ** $p < .01$

表 4

單因子變異數分析

		改變平均差 (I) - (J)				
(I) 類型	(J) 類型	工作調適	工作滿意	工作角色行為	工作績效	
動態體驗組	靜態體驗組	.19	.17	.20	.21	
	控制組	.32*	.25*	.34*	.35*	
靜態體驗組	控制組	.13	.08	-.20	-.21	
(I) 類型	(J) 類型	正向心理資本	自我效能	希望	樂觀	復原力
動態體驗組	靜態體驗組	.27*	.35*	.27*	.05	.26
	控制組	.28*	.28*	.25*	.25	.33*
靜態體驗組	控制組	.01	-.35*	-.27*	-.05	-.26

備註： * $p < .05$



五、變數迴歸分析

本研究假設透過海洋體驗可以提升護理人員正向心理資本，進而提升工作調適，從 *t* 檢定以及因子變異數分析比較護理人員海洋體驗前後工作調適的改變發現動態海洋體驗可以有效的提升護理人員正向心理資本以及工作調適，但靜態體驗則效果較不顯著，因此本研究進一步透過線性迴歸模型預測體驗學習對於正向心理資本以及工作調適的影響。

在動態體驗組中，根據 Baron 與 Kenny (1986) 對於中介變數的描述，認為中介要成立必須滿足四個條件，首先自變數（體驗學習）必須對依變數（工作調適）以及中介變數（正向心理資本）有顯著影響，第三中介變數要對依變數有顯著影響，最後則是加入中介變數後自變數對於依變數的影響會被削弱或是消失。本研究模式一檢測體驗學習對於正向心理資本的影響，結果發現體驗學習對於正向心理資本有正向的關聯 ($B = .40, p < 0.05$)。靜態體驗組部分體驗學習對正向心理資本與工作調適無顯著影響，顯示透過靜態體驗活動並無法有效影響護理人員工作調適以及正向心理資本。進一步檢視間接效果關係發現，當在動態體驗與工作調適的迴歸式中加入（控制）正向心理資本時，動態體驗對工作調適的關係效果消失，標準化迴歸係數 (β) 也從 0.40^* 變成 0.19 ，表示動態體驗對工作調適的效果必須透過正向心理資本才能展現，此結果也支持本研究假設三正向心理資本在體驗學習與工作調適間扮演中介的角色。

表 5

動態體驗組迴歸分析

組別	分析模式	自變數	截距	體驗學習	正向心理資本	R^2 / F 值
		依變數				
動態 體驗	直接效果	正向心理資本	2.12	.40 (.40)*		.16/6.71*
	間接效果	工作調適	2.40	.35(.38)*		.14/5.82*
				1.49	.18 (.19)	.43 (.45)*
靜態 體驗	直接效果	正向心理資本	3.42	.09 (.20)		.04/1.04
		工作調適	3.35	.13 (.27)		.07/1.97
	間接效果		1.08	.07 (.15)	.66 (.60)*	.43/8.74**

備註： * $p < .05$; ** $p < .01$



六、受試人員深度訪談

為了瞭解海洋體驗對於護理人員正向心理資本以及工作調適的影響，因此在動態體驗組以及靜態體驗組各徵求三位自願者參與訪談，訪談題目包括：「這次海洋體驗活動你最大的收穫是什麼?」「這次海洋體驗活動對你的平常心情的影響是什麼?」「這次海洋體驗活動你看待事情的角度的影響是什麼?」「這次海洋體驗對你的工作的影響是什麼?每次訪談都以一小時為原則，訪談者以傾聽不引導想法為主，必要時才進行進一步追問。在六位訪談者中，透過逐字稿紀錄與內容分析，總計萃取出 67 個概念，並根據概念性質歸納包括「工作情境」、「壓力來源」、「壓力症狀」、「紓壓模式」、「壓力調適」、「心理狀態」、「體驗效果」、「後續影響」八個範疇。

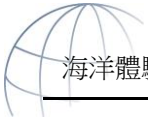
表 6
內容分析摘要表

關鍵概念	範疇
1-1 工時長、1-2 壓力大、1-3 家屬情緒、1-4 病患狀況、1-5 輪班制度、1-6 休假不固定、1-7 上大夜班	1 工作情境
2-1 放長假完、2-2 剛放假完、2-3 病人家屬、2-4 醫師、2-5 同事、2-6 工作量、2-7 主管、2-8 評鑑、2-9 晉升	2 壓力來源
3-1 肚子痛、3-2 想吐、3-3 想離職、3-4 暴躁、3-5 抱怨、3-6 情緒波動、3-7 睡不好、3-8 想哭	3 壓力症狀
4-1 玩水、4-2 逛街、4-3 看電影、4-4 浮潛、4-5 潑水、4-6 浮在海上面、4-7 認識環境、4-8 離開環境、4-9 旅遊、4-10 心靈書籍、4-11 學習、4-12 吃東西、4-13 看海	4 紓壓模式
5-1 紓壓、5-2 排除壓力、5-3 腦波穩定、5-4 放鬆、5-5 短暫忘記一些事情、5-6 同事朋友傾訴、	5 壓力調適
6-1 興奮、6-2 新奇、6-3 恐懼、6-4 安心、6-5 愉悅、6-6 愧疚、6-7 專注	6 心理狀態
7-1 肌肉放鬆、7-2 不想到工作、7-3 分享體驗、7-4 短暫放鬆、7-5 修復壓力、7-6 正面情緒、7-7 改變觀點、7-8 感染到同事、7-9 情緒穩定、7-10 環境的關懷、7-11 關注海洋議題、7-12 環保行為	7 體驗效果
8-1 回憶、8-2 分享、8-3 紀錄、8-4 討論、8-5 持續一個星期、8-6 抗壓力提升	8 後續影響

在內容分析之後透過關鍵的陳述分析，歸納出幾個海洋體驗的效果。

(一) 動態海洋體驗可以立即性的舒壓

在動態體驗組的訪談結果發現透過海洋體驗有立即感覺紓壓以及放鬆的效果，但長期的工作壓力並無法透過一個活動就解決。



我覺得在體驗獨木舟與浮潛，對工作沒有特別影響，但可以跟同事互動，也可以紓壓⁵⁻¹，但無法排除壓力，因為護理的工作要面對很多人員，工作狀況也很複雜。但活動可以放鬆與紓壓⁵⁻⁴。

(二) 體驗活動式對於壓力的釋放是短期的

同時受訪者也強調親水的海洋體驗活動，對於壓力暫時的釋放，效果比靜態海洋體驗效果更好。

海對我的意象是美麗的風景、海風吹起來很舒服，而海可以讓腦波穩定⁵⁻³，平常有時候去海邊，被家屬罵，遇到大困難會想要去海邊放鬆。有時後會去踩水或坐在沙灘上，但這些比較靜態的活動還是無法真的放下工作上的壓力，反而是有一些動態活動可以短暫忘記一些事情⁵⁻⁵。

(三) 克服對於海洋的恐懼是關鍵關卡

另外在訪談中也發現，參加動態海洋體驗活動的護理人員，對於海洋一開始比較恐懼但透過瞭解海洋是安全的過程後，對於海洋體驗就會放開參與，也才會得到體驗的效果。

活動一開始保守在船上，直到被拉下水的時候才放得很開。當掉到海裡面的時候很緊張，但還好有救生衣，一下子就適應了，之後享受浮在海上面的感覺⁴⁻⁶，很放鬆⁵⁻⁴。

(四) 海洋體驗活動可以調節壓力的累積

訪談發現，透過海洋體驗活動護理人員對於事情的觀點跟態度有短暫的改變，雖然在整體生活中的比例仍然很少，但卻可以在長期累積的壓力下獲得適當的釋放與調節，對於工作壓力累積的過程扮演關鍵的角色。

工作狀況是我無法改變的，但對於事情的觀點與態度是可以改變的，這次活動讓我短暫放鬆⁵⁻⁴，可以忘記負面工作壓力的累積，但累積的負面工作態度沒辦法馬上消除。

(五) 與日常經驗的差異是體驗的關鍵

訪談發現受訪者在體驗中最大的收穫都是與日常生活經驗有明顯差異的體驗內容，包括視覺以及親身接觸，都可以讓自己跳脫出原來的生活情境，也可以讓自己脫離壓力的範圍，進而享受在活動的內容。

我們生活在大都市中都是高樓大廈，有廣闊視野很重要。在獨木舟體驗的時候，自己有跳下去海裡面，這次活動有放得很開。浮在海裡面會一直想要把對方拉下來，而且在海裡面



跟想像得不一樣。

(六)體驗對於壓力的釋放持續一星期左右，並可以透過回顧延長效果

訪談發現受試者對於海洋體驗的興奮感持續一星期左右，並且透過分享與討論，可以回顧當時的情境，進而讓這個體驗的效果繼續延續。

這次體驗興奮的心情可以持續一星期左右⁸⁻⁵，自己會很積極的跟朋友分享活動相關內容⁷⁻³，也一直推薦朋友去參加。也會傳 line 給同學分享⁸⁻²，體驗完後心情會好很多，而且每次再提到的時候興奮的效果還是存在⁶⁻¹。

(七)體驗活動對於正向心理資本有影響

訪談發現參與動態體驗活動後會因為心情較好，看待事情的角度比較正面，而心情與正向心理資本又是相對的正向相關，因此透過體驗可以讓正向心理資本以及對於工作的調適都有正面的幫助。

工作壓力來源主要在於家屬²⁻³、醫師²⁻⁴。心情很好就比較不會計較，跟平常相比會比較鑽牛角尖，體驗後正向心理資本有增加，也會影響到自己的心情。

(八)對於自己有興趣的議題效果較大

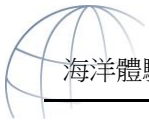
靜態海洋體驗的護理人員認為海洋對心靈有正向的效果，但效果取決於自己對於議題的投入，而議題的透入程度是否自己有興趣有很大的關係。

看到廣闊的海心情很棒，這次行程中看海洋劇場也很棒，因為可以瞭解海洋生物及影片對心情有放鬆的效果……這次體驗活動很專注在體驗活動本身⁶⁻⁷，也因為自己對議題很有興趣⁷⁻¹¹，所以很投入，不會想到工作相關事務⁷⁻²。

(九)海洋體驗會增加環境意識

受訪者表示，在海洋體驗的過程中，透過導覽人員對於海洋議題的解說，會影響自己對於環境的知覺，也會影響到後續的生活習慣。

很多事情都很新奇⁶⁻²，所以感覺比較放鬆⁵⁻⁴。同時也買了很多魚，讓我每次拿出來煮的時候就會回想到⁸⁻¹，所以特別有感覺，現在也因為參與體驗活動瞭解永續海鮮的概念⁷⁻¹⁰，在選擇魚時也會特別注意永續的概念⁷⁻¹¹。



肆 討論

本研究安排護理人員進行海洋體驗活動，並比較海洋體驗活動對於護理人員正向心理資本及工作調適之關係。另外探討海洋體驗對於護理人員之正向心理資本及工作調適之影響，主要研究結果包括：

一、動態海洋體驗可以短時間增強正向心理資本與工作調適

研究顯示動態海洋體驗活動在工作調適的三個面向都有顯著成長，而正向心理資本的四個面向則有三個面向顯著成長，但靜態海洋體驗卻沒有顯著的成長。透過與控制組的比較發現動態海洋體驗比靜態海洋體驗以及控制組的工作調適以及正向心理資本都明顯較高，而透過訪談也發現透過體驗活動可以有效紓壓，透過遠離工作環境的心理，對於短期的工作壓力有釋放的效果，甚至回到工作崗位上會有一週左右的影響時間，對於事情的看到較為正面。顯示海洋體驗對於正向心理資本以及工作調適有短期的明顯效果，這結果也支持本研究提出來的概念。而這個結果雖然支持 Depledge 與 Bird (2009) 的海洋運動可以減少壓力的概念，但本研究更進一步發現其效果的動態性與邊際效用，因此有關海洋運動對於心理壓力釋放的持續效果也是未來很重要的討論議題。

二、海洋體驗活動對於自我效能以及復原力影響較大

根據研究結果顯示，比較體驗前後的差異，正向心理資本的四個構面中，自我效能以及復原力成長率分別為 11.47% 以及 12.22%，t 值均達顯著差異，反而是樂觀的構面並未達顯著差異，表示海洋活動體驗在面對事情的態度面上比較容易有效果，但對於個性的影響相對就較低，但從另一個觀點來看，前測問卷中樂觀的分數相對其他構面較高 (3.85)，因此在成長空間有限的狀況下，成長比例最低。而自我效能跟復原力在體驗活動前相對較低，因此有較大的成長空間，這也顯示海洋體驗活動對於變動性較大的心理因素有較明顯的效果。相較於 ROR 2009 年的研究結果，本研究正向心理資本改變比例相對較小，但該研究進行四天的連續水域活動，因此不論是生理或是心理都有明顯改變，因此海洋體驗活動的時間性也是一個研究必須關注的項目。



三、正向心理資本為體驗式學習與工作調適關係的關鍵因素

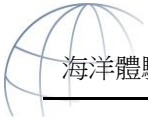
研究發現，動態體驗的體驗式學習成效對於工作調適有正向的關聯，但動態體驗中體驗學習對於工作調適的效果卻正向心理資本完全中介，表示正向心理資本是體驗學習與工作調適的必要存在因素。但靜態體驗對於工作調適則沒有顯著的關聯，但正向心理資本則對於工作調適有顯著的正向關聯。代表動態海洋體驗式學習對於工作的影響具有影響效果，而工作調適的改變跟正向心理資本有關鍵的關係。從 Lazarus 與 Folkman (1984) 的壓力評估因應模式來看，海洋體驗對工作調適的正向效果，會透過不同的個人身心理以及環境評估機制後產生，因此本研究結果證實正向心理資本的存在是海洋體驗活動效果產生在護理人員工作調適上的必要因素，這結果除了建構正向心理學的理論概念外，也連結體驗學習、正向心理與組織行為之間的關係。

四、海洋體驗活動可以調節壓力的累積

透過海洋體驗人員的深度訪談發現海洋體驗活動對於正向心理資本以及工作調適都有明顯的增強，但因為工作環境現況無法改變，因此態度的改變式短期的壓力釋放，但卻可以在壓力持續累積的過程中扮演良好的調節角色，也會影響到工作的態度，這樣的結果與 Depledge 與 Bird (2009) ，Nichols (2015, 2018) 的研究相呼應，但卻更進一步證實海洋體驗活動在壓力變化下的動態調節角色。而海洋體驗雖然對於紓壓有很大的幫助，但參與人員也提到要融入體驗的情境中，克服對於海洋的恐懼是關鍵要素，唯有突破對於海洋的恐懼才能夠有效釋放，這個與 Kolb (1984) 認為的心流的產生是因為體驗學習過程中的理解與反思應用，因此海洋體驗的基礎仍要建構在安全的知覺上。

五、研究限制

本研究海洋體驗活動分為獨木舟與浮潛的動態活動，以及海洋文化館與海洋博物館的靜態體驗活動，但由於海洋體驗活動項目差異很大，加上每個人對於海洋體驗的狀況也有很大的差異，因此仍需要更多相關研究與實驗才能夠確認海洋體驗活動的整體影響。但期望本研究結果能夠為未來相關研究奠定海洋體驗與工作調適方向與基礎。



六、後續研究建議

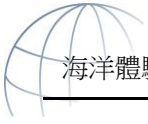
本研究搭配 2017 年《海洋教育政策白皮書修訂》及《106-110 海洋教育執行計畫》實施，在國家全面推動海洋教育的同時，本研究提供相關科學證據支持海洋體驗活動對於參與者心理之影響，不論對海洋體驗相關理論建構或海洋體驗實務操作均有貢獻。本研究發現海洋體驗的確可以增加護理人員正向心理資本以及工作調適，但也發現這個效果是短暫的，會因為個人以及情境的討論與回顧持續一至兩周不等，因此未來可以針對體驗的延續性效果進行探討，瞭解海洋體驗的延續性，以及探討如何增加海洋體驗對於正向心理資本以及工作調適效果的持續時間。另外，Kolb (1984) 提到體驗學習過程中的理解與反思應用會帶起參與者的心流感受，並能夠有效提升他們的心理狀況，因此心流體驗在體驗活動與正向心理資本及工作調適之間的關係仍須進一步進行探討。

本計畫為臺北聯合大學系統學術合作專題研究計畫經費補助
(計畫編號 USTP-NTOU-TMU-106-02)



參考文獻

- 仲秀蓮 (2004)。臺北縣市國民小學校長正向思考、領導形式與學校效能之研究 (未出版碩士論文)。國立臺北師範學院，臺北市。
- 江雪齡 (2008)。正向心理學-生活、工作和教學的實用。臺北市：心理。
- 李昱叡 (2005)。海洋政策綱領規劃對我國海洋運動發展之影響研析。中華體育季刊，19(1)，72-80。
- 吳清山、林天祐 (2005)。教育新辭典。臺北市：高等教育。
- 汪其楣 (2012)。海洋心情：為珍重生命而寫的AIDS文學備忘錄。臺北市：逗點文創結社。
- 許振明 (2012)。海洋運動與休閒。科學發展，475，14-19。
- 郭淑珍、陳怡君 (2010)。失眠與工作壓力：深度訪談使用安眠藥物的女性護理人員。臺灣公共衛生雜誌，29(2)，131-144。
- 黃俊傑 (2008)。積極正向的力量-談正向心理學在教育上的啟示。師說，203，14-18。
- 葉淑卿 (2012)。運用博物館增進國小教師海洋教育知能研習企劃以基隆市政府教育處海洋教育推廣為例 (未出版碩士論文)。國立臺北教育大學，臺北市。
- 詹淑如 (2005)。新進護理人員於社會化階段的工作調適與離職意圖之研究-以中部某醫學中心為例 (未出版碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- 衛生福利部 (2016)。醫療院所家數、病床數及平均每萬人口病床數。取自衛生福利部衛生類公務統計網址 <https://dep.mohw.gov.tw/DOS/cp-1735-3244-113.html>
- 衛生福利部 (2017)。歷年醫院平均住院日數-按病床別分。取自衛生福利部衛生類公務統計網址 <https://dep.mohw.gov.tw/DOS/cp-3053-12082-113.html>
- 簡菁燕、吳明隆 (2014)。醫院護理人員人格特質、正向情緒與工作適應之相關研究-以高屏地區為例。新臺北護理期刊，16(1)，5-15。
- 蕭仔伶、劉淑娟、黃金蓮、謝佑珊、徐姍姍、黃嗣棻、蕭淑代 (2005)。臺北市護理人員離職狀況及其相關因素之探討。領導護理，6(2)，11-19。
- 羅綸新、李慧芳 (2014)。國中教師與家長對實施海洋休閒教育態度與考量之比較研究。戶外遊憩研究，27(1)，65-100。
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : Conceptual, strategic, and statistical



considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.

- Daouk-öyry, L., Anouze, A. L., Otaki, F., Dumit, N. Y., & Osman, I. (2014). The JOINT model of nurse absenteeism and turnover : A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 51, 93-110.
- Depledge, M. H. & Bird, W. J. (2009). The blue gym : Health and wellbeing from our coast. *Marine Pollution Bulletin*, 58 (7), 947-948.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being : Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Engelberg, E., & Sjöberg, L. (2004). Emotional intelligence, affect intensity and social adjustment. *Personality and Individual Difference*, 37 (3), 533-542.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychology* 56 (3), 218-226.
- Frumkin, H. (2001). Beyond toxicity : Human health and the natural environment. *American Journal of Preventive Medicine*, 20 (3), 234-240.
- Hershenson, D. B. (1981). Work adjustment, disability, and the three R's of vocational rehabilitation : A conceptual model. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 25(2), 91-97.
- Hershenson, D. B. (1996). Work adjustment : A neglected area in career counseling. *Journal of counseling & development*, 74, 442-446.
- Kemper, K., Bulla, S., Krueger, D., Ott, M. J., McCool, J. A., & Gardiner, P. (2011). Nurses 'experiences, expectations, and preferences for mind-body practices to reduce stress. *BMC Complementary & Alternative Medicine*, 11(26), 2-9.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Lazarus, R. S., & Folkman, R. S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York, NY : Springer Publishing Company.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Lou, J. L., Li, R. H., Yu, H. Y., & Chen, S. H., (2011). Relationships among self-esteem, job adjustment and service attitudes amongst male nurses : A



- structural equation model. *Journal of Clinical Nursing*, 20, 864-872.
- Nichols, W. J. (2015). *Blue mind : The surprising science that shows how being near, in, on, or under water can make you happier, healthier, more connected, and better at what you do*. (Reprint edition). New York, NY : Back Bay Books.
- Nichols, W. J. (2018). *Blue Mind : How water makes you happier, more connected and better at what you do* (Reprint edition). London, UK : Abacus.
- Rosler, R., & Bolton, B. (1985). The work personality profile : An experimental rating instrument for assessing job maintenance skill. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, 18, 8-11.
- Pekrun, R., Goetz, T., & Titz, W. (2002). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement : A program of qualitative and quantitative research. *Educational Psychologist*, 37(2), 91-105.
- Scheier, M. E., & Carver, C. S. (1988). A model of behavioral self-regulation : Translating intention into action. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 303-346). New York, NY : Academic Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology : An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness : Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York, NY : Free Press.
- Smith, S. (2004). Understanding the experience of training for overseas nurses. *Nursing Times*, 100, 40-42.
- Snyder, C. T. (2000). *Handbook of hope : Theory, measure, and application*. San Diego, CA : Academic Press
- Takase, M., Yamashita, N., & Oba, K. (2008). Nurses' leaving intentions : Antecedents and mediating factors. *Journal of Advanced Nursing*, 62, 295-306.
- Taylor, S. E. (1983). Adjustment to threatening events : A theory of cognitive adaptation. *American Psychologist*, 38, 1161-1173.
- Taylor, S. E., & Brown, J. (1988). Illusion and well-being : A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103, 192-210.

