

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

工作控制對工作績效、工作滿意度及心理健康之影響：心理
接受、自我效能調節效能之探討
研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 95-2413-H-040-005-SSS
執行期間：95年08月01日至97年01月31日
執行單位：中山醫學大學醫療產業科技管理學系(所)

計畫主持人：初麗娟

計畫參與人員：大學生-兼任助理：蔡幸娟、賴孟姍

處理方式：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中華民國 97年05月01日

一、摘要

本研究除了以心理接受、自我效能作為工作控制與工作績效、工作滿意度、心理健康關係間之調節變項進行驗證。更輔以縱斷面的靜坐訓練機制，觀測靜坐對心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康的改善情形。橫斷面採兩階段問卷調查，以台灣某大型壽險公司之保險業務員為對象，從北、中、南各營業據點便利抽樣共500位受試者。第一階段完成心理接受、自我效能、工作控制衡量之有效問卷共390位受測者。一個月後再完成工作績效（包括自評及主管評）、工作滿意度、心理健康衡量之有效問卷共240位受測者。研究結果顯示，工作控制、心理接受、自我效能、工作績效（包括自評及主管評）、工作滿意度及心理健康變數間是有顯著相關。此外，心理接受具有顯著調節工作控制與工作滿意度之關係。縱斷面的靜坐訓練，本研究以某大壽險公司中區營業處之業務人員為主要對象，將20位自願參加實驗研究的受試者，隨機分派成兩組，其中10位分配至接受靜坐訓練的實驗組，另外10位則分配至未施任何放鬆訓練的控制組。整個靜坐訓練方案為期十二週，每週一次，共進行十二次（20分鐘／次）的靜坐練習。研究結果顯示，靜坐組在十二週靜坐訓練後及在訓練結束後的一個月，心理接受的改善程度顯著地優於控制組。

關鍵詞：工作控制、心理接受、自我效能、工作績效、工作滿意度、心理健康、靜坐

二、文獻回顧

（一）工作控制與工作績效、工作滿意度、身心健康之關係

Karasek在1979年提出需求—控制模型（demand-control model），特別提出如果員工有較高的決策自由度，會減輕工作需求所帶來的負面結果。而決策自由（decision latitude）亦為後來所定義的工作控制（work control; Karasek & Theorell, 1990），指的是員工於正常工作時間，在工作方面具有相當的影響力，包括能在工作上發揮專業技能、具有作決定的權力。相關研究即顯示工作控制是有助於工作滿意度的提昇（Dwyer & Ganster, 1991; Greenberger, Strasser, Cummings & Dunham, 1989），工作績效（Greenberger et al., 1989）及心理健康（Perrewe & Ganster, 1989; Spector, 1987）。

Bond & Bunce（2001）指出，有愈來愈多研究以工作控制促進作為試圖改善壓力相關結果的核心策略（例如 Jackson, 1983; Landsbergis & Vivona-Vaughan, 1995; Murphy & Hurrell, 1987; Wall & Clegg, 1981; Wall, Kemp, Jackson, & Clegg,

1986)。而有效促進工作控制策略，除了可從工作層面設計下手，如 Bond & Bunce (2001) 證實藉由工作重新組織（採用參與式行動研究（participative action research）干預），所提高的工作控制水準（如工作裁量及選擇的自由），是能改善員工心理健康、因病缺席率及自評式的績效水準。此外，當工作環境無法改變時，可著重於認知行為模式的改變，強化對自我工作控制的知覺。近年來許多研究證實，在個人特徵當中，心理接受（Psychological acceptance）能有效預測身心健康及工作效能（Hayes, 1987; Hayes, Strosahl, & Wilson, 1999）。

(二)心理接受與工作控制、工作績效、工作滿意及心理健康關係之探討

心理接受（Psychological acceptance）包含二個歷程，第一是願意經驗所有心理事件（如想法、感受和知覺）而不作任何改變、避免或控制它們（Hayes, 1987; Hayes, Wilson, Gifford, Follette, & Strosahl, 1996）。第二是根據這些內在事件（private events），人們可以更有效地使用他們的精力去達成他們的價值和目標（Hayes et al., 1996）。亦即，將有限的注意力資源從控制內在事件（private events）移轉到敏銳觀察他所處的環境，並作出正確的決定及付予行動，來成就目標的達成（例如付予更多的注意力於任務的要求）。而為達成這種轉換，人們必須願意去經驗所有內在事件（private events）（包含了那些令人厭惡的負面情緒如害怕），以致於他們不會將其注意力資源耗在如何去改變或控制那些惱人的負面情緒。換言之，引導他們行為選擇不是根據他們當下所經驗到的情緒或想法，而是依據自己目標來作行為的準則（Bond & Bunce, 2003）。因此，心理接受（Psychological acceptance）是決定個人心理健康和行為效能的重要因素（Hayes, 1987; Hayes et al, 1999）。本研究除了延續 Bond & Bunce (2003) 之模型，以台灣某大壽險公司北中南三區營業處之業務人員為樣本，就心理接受作為工作控制與工作績效、工作滿意度及心理健康關係間之調節變項進行一般化驗證外，同時亦擴大此模型，檢驗自我效能（self-efficacy）之調節效果。相當多組織心理學文獻指出，在需求—控制交互作用效果上，自我效能扮演相當重要的角色（Schaubroeck, Jones, & Xie, 2001）。而有關自我效能之理論意涵，亦將在後續章節作進一步說明。

(三)自我效能與工作控制、工作績效、工作滿意及心理健康關係之探討

許多研究已注意到自我效能（self-efficacy）在工作需求—控制模型中，扮演一相當重要角色。而所謂的自我效能（self-efficacy）指的是個人相信自己有能力

運用動機、認知資源及所需之行動方案，以符合既定情境需求 (Wood & Bandura, 1989)。Fisher's (1984) 研究架構指出，面對高工作需求，有效能的工作者需要工作控制，運用問題焦點 (problem-focused) 因應因子以解決他們工作的問題。而無效能之工作者，工作控制反而會帶來壓力。因有高工作控制，反而使他們心理造成威脅感，因而導致自責的負面情緒，而此負面情緒即可預測各種疾病情形。Schaubroeck & Merritt (1997) 研究結果也證實，自我效能高的人，他們相信自己有能力行使控制，因而此控制能緩和與工作需求所產生的壓力結果。

經相關文獻的回顧，本研究假設心理接受及自我效能均能有效調節工作控制與工作績效、工作滿意度及心理健康間之關係。倘若此項假設被獲證實，那麼如何有效提昇心理接受及自我效能則更顯重要。

(四) 心理接受及自我效能之促進：靜坐效能之探討

早在 1987 年 Hayes 率先發展了以心理接受為基礎的心理療法，稱之為接受和承諾治療 (Acceptance and Commitment Therapy; ACT)，主要是藉由訓練人們主動去意識他們的想法和感受，而不作經驗的避免。在此之際，他們依據所設定之目標和價值展現實際行動，而不受其內在變幻莫測的想法、感受所影響 (Hayes, Bissett, Korn, et al., 1999a)。此種訓練治療模式，經常結合許多方式來達成其目的—接受能力的提昇。其中，靜坐 (meditation) 是其常使用方法之一。因為，靜坐的本質就在於對注意 (attention) 和知覺 (perception) 的控制 (DelMonte, 1995)。雖然靜坐的形式有許多種，舉凡像 Shapiro (1982) 所作的分類如集中式靜坐 (concentrative meditation)、正念式靜坐 (mindfulness meditation)、結合集中式與正念式之整合式靜坐 (integrated meditation)，其基本精神皆在訓練我們對當下心念的注意 (attention) (Kelly, 1996)。尤其是正念式靜坐 (mindfulness meditation) 特別強調的是訓練個體去體驗每一個當下的感覺、想法、知覺，但不給予任何判斷與偏好，讓它隨來隨去 (Bogart, 1991)。而此正念 (mindfulness) 的本質，是有助於個體脫離慣性思惟、習慣、不健康的行為模式 (Brown & Ryan, 2003)。因而，本研究認為隨著靜坐修練時間愈久的人，其心理接受的能力應該較佳。

根據初麗娟、高尚仁 (2005) 所整理靜坐心理效能之文獻，Shapiro (1992) 在研究長期靜坐之受測樣本中有 88% 的人，評估自己是很快樂、正面思考、自信

心會增加、能將事情有效率地做好以及有較佳問題解決能力。而從西元 1981 年開始，達賴喇嘛跟哈佛醫學院的心臟科醫生班森（Herbert Benson）合作，共同展開「靜坐的內在控制作用和信心效應」的研究。Goleman（1997）亦指出從禪定當中所產生的平靜、自信、樂觀、喜悅和慈悲等正面心境是有助於免疫系統的功能運作。

綜合言之，靜坐對於心理接受及自我效能的實質效益，是本研究計劃另一關心重點，本研究認為經過三個月的靜坐訓練，心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康相較控制組均會有所提昇。

三、研究目的與假說

（一）研究目的

1. 主要調查心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度與心理健康間之關係
2. 有效提昇心理接受、自我效能之因應策略：探索靜坐措施之效

（二）研究假說

假說 1：工作控制對工作績效、工作滿意度及心理健康具有顯著的正向預測。

假說 2：心理接受與工作控制的交互作用對工作績效、工作滿意度及心理健康有顯著影響。

假說 3：自我效能與工作控制的交互作用對工作績效、工作滿意度及心理健康有顯著影響。

假說 4：實驗組於三個月靜坐訓練後，在心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康相較靜坐訓練前是有顯著改善，而控制組則無明顯變化。

假說 5：實驗組於實驗結束後一個月，在心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康相較靜坐訓練前是有顯著改善，而控制組則無明顯變化。

假說 6：實驗組於三個月靜坐訓練後，在心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康改善程度是明顯優於控制組。

假說 7：實驗組於實驗結束後一個月，在心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康改善程度是明顯優於控制組。

四、研究方法

(一) 跨期橫斷面研究

本研究採兩階段問卷調查，以台灣某大型壽險公司之保險業務員為對象，從北、中、南各營業據點便利抽樣共 500 位受試者。第一階段 Time 1 請受測者完成自評式問卷調查，內容包括心理接受 (Hayes et al, 2004)、自我效能 (Riggs, Warka, Babasa, Betancourt, & Hooker, 1994) 及工作控制 (Dwyer & Ganster, 1991) 之衡量。經過一個月後 Time 2，本研究再次請相同這批保險業務員除了完成自評式問卷內容包括工作績效 (Tsui, Pearce, Porter, & Tripoli, 1997)、工作滿意度及心理健康 (Lu, Tseng, & Cooper, 1999)，同時，亦請保險業務員之直線主管評量其整體工作績效表現 (單一題)。第一階段有效問卷回收計有 390 份，有效回卷率為 78%。而第二階段有效問卷回收計有 240 份，有效回卷率為 48%。

(二) 實驗研究

本研究以台灣某大型壽險公司中區營業處之保險業務員為主要對象，將 20 位自願參加實驗研究的受試者，隨機分派成兩組，其中 10 位分配至接受靜坐訓練的實驗組，另外 10 位則分配至控制組。而為求兩組訓練前受測者的一致性，本研究規定所有參與者在接受訓練前必須是沒有任何靜坐經驗。

整個靜坐訓練方案為期三個月，每月四週，每週一次，共進行十二次 (20 分鐘/次) 的靜坐練習。另外，控制組在整個實驗階段並無接受任何訓練。本研究將於靜坐訓練前、後及實驗結束後一個月，針對實驗組與控制組進行自評式心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康之調查，以觀測其間的變化。

五、研究結果

(一) 橫斷面研究之結果

相關分析如表 1 所示，工作控制、自我效能、心理接受、工作績效 (自評、主管評)、工作滿意度與心理健康變數間有顯著相關。其中，工作控制與工作績效 (自評、主管評)、工作滿意度與心理健康均呈顯著正相關。而自我效能、心理接受也分別與工作控制、工作績效 (自評)、工作滿意度與心理健康呈顯著正相關。

(置表 1 於此)

由迴歸分析如表 2 所示，工作控制均能有效正向預測工作績效（自評、主管評）、工作滿意度與心理健康，表示高度工作控制者，其有較佳的工作績效、較高的工作滿意度與較佳的心理健康。換言之，假說 1：工作控制對工作績效、工作滿意度及心理健康具有顯著的正向預測，是獲得支持。階層迴歸亦顯示心理接受具有調節工作控制與工作滿意度之關係。本研究按平均值的高低分為高心理接受與低心理接受兩群，各群所呈現工作控制與工作滿意度之關係，高心理接受組相較低心理接受組，工作控制與工作滿意度之正向關係較強。因此，假說 2：心理接受與工作控制的交互作用對工作績效、工作滿意度及心理健康有顯著影響，部份獲得支持。而假說 3 則未獲得支持。

(置表 2 於此)

(二) 實驗研究之結果

1. 組內差異比較相依樣本重複量數 T 檢定

假說 4、假說 5 主要針對各組分別於訓練前後，在心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康差異的比較，此為組內差異比較，因而採取相依樣本重複量數 T 檢定 (Paired-Samples T Test)。其結果如表 3 所示。靜坐組在十二週靜坐訓練後，在心理接受是有顯著改善。而控制組因整個實驗過程並無接受任何的放鬆訓練，是故前後測並無明顯變化。因而，假說 4：實驗組於三個月靜坐訓練後，在心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康相較靜坐訓練前是有顯著改善，而控制組則無明顯變化，獲得部份支持。另外，實驗結束後一個月，靜坐組在工作控制及心理接受均有顯著改善，而控制組則無明顯變化。因而，假說 5：實驗組於實驗結束後一個月，在心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康相較靜坐訓練前是有顯著改善，而控制組則無明顯變化，獲得部份支持。

2. 組間差異比較獨立樣本 T 檢定

而假說 6、假說 7 則進一步比較這二組訓練前後，心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康變化差異，由於此為組間差異比較，故統計方法採用獨立樣本 T 檢定 (Independent-Samples T Test)。其結果如表 4 所示，

靜坐組在十二週靜坐訓練後以及在訓練後一個月，在心理接受的改善程度顯著地優於控制組。因而，假說6：實驗組於三個月靜坐訓練後，在心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康改善程度是明顯優於控制組。及假說7：實驗組於實驗結束後一個月，在心理接受、自我效能、工作控制、工作績效、工作滿意度及心理健康改善程度是明顯優於控制組，均獲得部份支持。

(置表 3 於此)

(置表 4 於此)

六、計畫結果自評

本研究成果的學術或應用價值，可包括下列幾方面：(1) Bond & Bunce (2003) 僅證實了心理接受 (Psychological acceptance) 能有效調節工作控制與心理健康、績效間之關係，亦即在 Time 1 時，心理接受程度較高者，能強化 Time 1 的高工作控制與 Time 2 的較佳心理健康及績效水準間之關係。而在本研究證實了心理接受能作為工作控制與工作滿意度關係間之有效調節變項，亦即在 Time 1 時，心理接受程度較高者，能強化 Time 1 的高工作控制與 Time 2 的較佳工作滿意度間之關係。此項結果補足了 Bond & Bunce (2003) 之研究結果的不足。(2) 工作控制均能有效預測工作績效 (不論是自評或是主管評)、工作滿意度及心理健康，換言之，工作控制的有效促進實是重要，一般除了從工作層面設計下手，如藉由工作重新組織 (採用參與式行動研究干預)，來提高的工作控制水準 (如工作裁量及選擇的自由) 外，本研究亦證實心理接受 (Psychological acceptance) 能力高者有較高的工作控制知覺，而且心理接受亦可透過靜坐訓練加以提昇改善。整體而言，本研究結果不論是在學術研究或實務應用，應有其相當的貢獻。

表1 主要變項間之相關分析表

Variable	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
1.工作控制	3.42	.47	(.91)						
2.自我效能	3.90	.62	.39**	(.77)					
3.心理接受	3.53	.38	.24**	.53**	(.70)				
4.工作績效 (主管評)	4.12	1.31	.18**	.12	.10	1			
5.工作績效 (自評)	4.80	.64	.18**	.37**	.26**	.25**	(.74)		
6.工作滿意度	3.27	.88	.30**	.25**	.25**	.26**	.34**	(.93)	
7.心理健康	3.87	.74	.15*	.27**	.41**	.22**	.34**	.36**	(.85)

註：對角線上的值為各個主要變項之 α 值

* $p < .05$; ** $p < .01$

表2 影響全體受測者之工作績效(主管評、自評)、工作滿意度、心理健康的因素：階層迴歸分析

自變項	工作績效(主管評)			工作績效(自評)			工作滿意度			心理健康		
	step 1	step 2	step 3	step 1	step 2	step 3	step 1	step 2	step 3	step 1	step 2	step 3
	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值
工作控制	.18 (2.77)**	.15 (2.18)*	.18 (2.57)**	.18 (2.83)**	.04 (0.63)	.03 (0.46)	.30 (4.79)**	.23 (3.43)**	.20 (2.90)**	.15 (2.37)*	.04 (0.60)	.06 (0.92)
自我效能		.04 (0.52)	.05 (0.62)		.31 (4.07)**	.30 (4.01)**		.08 (1.11)	.08 (1.11)		.07 (0.89)	.07 (0.91)
心理接受		.04 (0.54)	.08 (1.00)		.09 (1.20)	.07 (0.99)		.16 (2.18)*	.12 (1.62)		.36 (5.21)**	.39 (5.42)**
工作控制× 自我效能			-.02 (-0.29)			.02 (0.20)			-.08 (-1.08)			.04 (0.50)
工作控制× 心理接受			-.13 (-1.46)			.04 (0.43)			.19 (2.40)*			-.12 (-1.54)
R ²	.03	.04	.05	.03	.14	.14	.09	.13	.15	.02	.17	.18
Adjusted R ²	.03	.02	.03	.03	.13	.12	.08	.12	.13	.02	.16	.16
F	7.69**	2.92*	2.57*	8.03**	12.87**	7.77**	22.99**	11.56**	8.22**	5.64*	16.33**	10.34**

註：1、括弧內為 t -value。

2、*表示 5% 顯著水準時 t 值顯異於 0。

**表示 1% 顯著水準 t 值顯異於 0。

資料來源：本研究問卷整理。

表3 工作控制、自我效能、心理接受、工作績效、工作滿意度及心理健康等變數，靜坐訓練前後變化情形：組內之比較

	靜坐組 (N=10)			控制組 (N=10)		
	實驗開始之前測	實驗結束之後測	實驗結束後一個月之後測	實驗開始之前測	實驗結束之後測	實驗結束後一個月之後測
	平均值 (標準差)	平均值 (標準差)	平均值 (標準差)	平均值 (標準差)	平均值 (標準差)	平均值 (標準差)
工作控制	3.33 (0.40)	3.35 (0.23)	3.59* (0.24)	3.52 (0.17)	3.54 (0.32)	3.63 (0.46)
自我效能	3.64 (0.55)	3.94 (0.30)	3.96 (0.54)	3.78 (0.58)	3.90 (0.42)	3.97 (0.42)
心理接受	3.63 (0.20)	4.63*** (0.33)	4.26*** (0.38)	3.58 (0.24)	3.75 (0.21)	3.82 (0.54)
工作績效	4.26 (0.45)	4.30 (0.65)	4.35 (0.48)	4.05 (0.81)	4.25 (0.79)	4.15 (0.75)
工作滿意度	4.33 (0.74)	4.33 (0.48)	4.24 (0.32)	4.44 (0.40)	4.56 (0.55)	4.60 (0.52)
心理健康	3.47 (0.39)	3.83 (0.89)	3.51 (0.38)	3.84 (0.72)	3.81 (0.51)	3.86 (0.60)

註：1、括弧內為 t -value。2、, * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, 雙尾檢定

表4 工作控制、自我效能、心理接受、工作績效、工作滿意度及心理健康等變數，靜坐訓練前後變化情形：組間之比較

	靜坐組 (N=10)		T 值	靜坐組 (N=10)		T 值
	前後測平均差	前後測平均差		實驗前測與實驗結束後一個月平均差	實驗前測與實驗結束後一個月平均差	
	工作控制	0.01	0.02	-0.03	0.26	0.11
自我效能	0.30	0.12	0.65	0.32	0.19	0.34
心理接受	1.00	0.17	5.61***	0.63	0.24	1.91*
工作績效	0.04	0.20	-0.90	0.09	0.10	-0.04
工作滿意度	0.008	0.12	-0.44	-0.08	0.16	-0.76
心理健康	0.36	-0.03	1.33	0.04	0.02	0.10

註：1、括弧內為 t -value。2、, * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, 雙尾檢定

文獻參考

- 初麗娟、高尚仁 (2005)，壓力知覺對負面心理健康影響：靜坐經驗、情緒智能調節效果之探討，中華心理學刊，第 47 卷，第 2 期，157-180 頁。(TSSCI)
- Bogart, G. (1991). The use of meditation in psychotherapy: A review of the literature. *American Journal of Psychotherapy*, XLV(3), 383-412.
- Bond, F. W. & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1057-1067.

- Bond, F. W. & Bunce, D. (2001). Job control mediates change in a work reorganization intervention for stress reduction. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 290-302.
- DeMonte, M. M. (1995). Meditation and unconscious. *Journal of Contemporary Psychotherapy, 25*(3), 223-242.
- Dwyer, D.J. & Ganster, D.C. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 12*, 595-608.
- Fisher, S. (1984). *Stress and the perception of control*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Goleman, D. (Ed.). (1997). *Healing emotions: Conversations with the Dalai Lama on mindfulness, emotions, and health*. Boston: Shambhala.
- Greenberger, D.B., Strasser, S., Cummings, L.L. & Dunham, R., (1989). The impact of personal control on performance and satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 43*:29-51.
- Hayes, S. C. (1987). A contextual approach to therapeutic change. In N. Jacobson (Ed.), *Psychotherapists in clinical practice*. New York: Guilford Press.
- Hayes, S. C., Bissett, R., Korn, Z., Zettle, R. D., Rosenfarb, I., Cooper, L., & Grundt, A. (1999a). The impact of acceptance versus control rationales on pain tolerance. *The Psychological Record, 49*(1), 33-47.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., Wilson, K. G., Bissett, R. T., Pistorello, J., Toarmino, D., Polusny, M., A., Dykstra, T. A., Batten, S. V., Bergan, J., Stewart, S. H., Zvolensky, M. J., Eifert, G. H., Bond, F. W., Forsyth J. P., Karekla, M., & McCurry, S. M. (2004). Measuring experiential avoidance: A preliminary test of a working model. *The Psychological Record, 54*, 553-578.
- Hayes, S. C., Strosahl, K., & Wilson, K. G. (1999). *Acceptance and commitment therapy: An experiential approach to behavior change*. New York: Guilford Press.
- Hayes, S. C., Wilson, K. G., Gifford, E. V., Follette, V. M., & Strosahl, K. (1996). Experiential avoidance and behavioral disorders: A functional dimensional approach to diagnosis and treatment. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 64*, 1152-1168.
- Jackson, S. E. (1983). Participation in decision making as a strategy for reducing job-related strain. *Journal of Applied Psychology, 68*, 3-19.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress productivity and the*

- reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kelly, G. F. (1996). Using meditative technique in psychotherapy. *Journal of Humanistic Psychology*, 36(3), 49-66.
- Landsbergis, P. A., & Vivona-Vaughan, E. (1995). Evaluation of an occupational stress intervention in a public agency. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 29-48.
- Lu, L., Tseng, H. J. & Cooper, C. L. (1999). Managerial stress, job satisfaction and health in Taiwan. *Stress Medicine*, 15, 53-64.
- Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1987). Stress management in the process of organizational stress reduction. *Journal of Managerial Psychology*, 2, 18-23.
- Perrewe, P. L., & Ganster, D. C. (1989). The impact of job demands and behavioral control on experienced job stress. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 213-229.
- Riggs, M. L., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R., & Hooker, S. (1994). Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications. *Educational and Psychological Measurement*, 54, 793-802.
- Schaubroeck, J., Jones, J. R. & Xie, J. L. (2001). Individual differences in utilizing control to cope with job demands: Effects on susceptibility to infectious disease. *Journal of Applied Psychology*, 86, 265-278.
- Schaubroeck, J., & Merritt, D. E. (1997). Divergent effects of job control on coping with work stressors: The key role of self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 40(3), 738-754.
- Shapiro, D. H. (1992). Adverse effects of meditation: a preliminary investigation of long-term meditators. *International Journal of Psychosomatics*, 39, 62-67.
- Shapiro, D. H. (1982). Overview: Clinical and physiological comparison of meditation with other self-control strategies. *American Journal of Psychiatry*, 3, 267-274.
- Spector, P. E. (1987). Interactive effects of perceived control and job stressors on affective reactions and health outcomes for clerical workers. *Work & Stress*, 1, 155-162.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. 1997. Alternative approaches to the employee-organization relationship: Dose investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40: 1089-1121.

- Wall, T. D., Kemp, N. J., Jackson, P. R., & Clegg, C. W. (1986). Outcomes of autonomous workgroups: A long-term field experiment. *Academy of Management Journal*, 29, 280-304.
- Wood, R., & Bandura, A. 1989. Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56: 407-415.