

運用靈性智慧支持中高齡者就業之可行策略

王秋絨 * 陳儒晰 **

摘要

靈性智慧有助於中高齡者覺察自我，明瞭生命意義與工作價值，並透過社群合作來達到圓融靈性境界。本研究目的在於思考中高齡者如何應用靈性智慧以實踐人生目標與工作意義，在職場工作裡達到組織目標以強化工作效能。研究結果指出相關單位可採取下列做法來提升中高齡者的就業能量，例如：協助中高齡者為人生樂趣或理想而創業、發展中高齡者內在自主性以創新工作內容、建立職場靈性文化以支持中高齡者工作信念、成立互助團體建構中高齡者合作圖像、展現中高齡者圓融智慧以激勵代間傳承。最後研究者針對研究結果進行討論，並提出未來研究建議。

關鍵詞：中高齡者、就業、靈性智慧

* 育達科技大學健康照顧社會工作系教授

** 育達科技大學幼兒保育系教授（通訊作者）



The Practicable Strategies to Employ Spiritual Intelligence to Support the Employment of Elderly People

Chiou-Rong Wang * Ru-Si Chen **

Abstract

Spiritual intelligence helps the elderly people to perceive themselves and understand the meaning of life and the value of work. They can employ the spiritual intelligence to cooperate with the community to achieve the harmony spiritual realm. This study aims to think about how elderly people to apply the spiritual intelligence to practice their life goals and the meaning of work, and strengthen the job effectiveness to achieve organizational goals in the workplace. The results indicated the relevant institutions to take the following steps to enhance the employability energy of elderly people. For example : To help elderly people to entrepreneurship for the life pleasure or ideal, to develop the internal autonomy of elderly people to create the working items, to establish the spiritual culture in the workplace to support the job belief of elderly people, to organize the supporting group to construct the cooperative configuration of elder people, to develop the harmony intelligence of elderly people to encourage inter-generational transmission. Finally, the researchers discussed the results and made recommendations for future research.

Keywords : Elderly people, Employment, Spiritual intelligence

* Professor, Department of Health Care and Social Work, Yu Da University of Science and Technology

** Professor, Department of Child Care and Education, Yu Da University of Science and Technology



壹、前言

中高齡者擁有許多工作經驗與專業知能，若能妥善運用的話，必能提升其在職場裡的自我實現價值，並有效地推動產業進步、經濟發展與社會革新。雖然年青人居於經濟發展主軸且負有關鍵責任，其年紀輕、有活力、有衝勁且引領流行等特質，有時在面對工作挑戰或職涯發展仍不免有經驗不足或不夠穩重之批評；倘若能加上中高齡者的靈性智慧之加持，連結年青人追求創新與勇於突破之積極個性，發揮真正的世代合作精神，產生一加一大於二的相輔相成效果。

但受到全球經濟環境與社會結構之變化，以及中高齡者本身的老化程度及撫養家庭親屬之壓力，往往使其有志難伸，且與自我設定的理想生活目標脫節。此外，中高齡者容易身處職涯發展困境，並受到社會文化對中高齡者的年齡歧視或刻板印象，消弱其自我革新工作效能，影響社群合作而難以實踐生命意義。

中高齡者因為個體老化現象的生理特性，已不如年青人有充沛體力來從事職場工作（馬財專、張琇華，2013）；且受到職場年齡歧視與社會價值觀的影響，被貼上學識和才能跟不上時代，或未能與時俱進之「老朽標籤」。中高齡者在職場工作所面臨的處境，易於無法因應經濟發展趨勢而影響其就業機會與工作權益；亦因社會文化對中高齡者的家庭照顧期待，使其必須面對工作與家庭之雙重壓力，不得不為五斗米而折腰，影響其在職場工作中實踐自我潛能與充實專業學識之機會。

依據104年第29週內政統計通報資料所示（內政部統計處，2015），65歲以上高齡者為286萬8,163人，占總人口比例為12.22%；65歲以上老年人口對0-14歲人口之老化指數為85.57%，扶老比為16.5%，呈現平穩上升趨勢。可見人口老化與少子化現象，不只改變國家人口結構，亦影響生產力、扶養率與經濟發展的問題脈絡和政策發展之思考。從前述資料可知，中高齡者是社會重要的人力資產；不只因為其具有豐富的學識與工作經驗，更重要的是擁有深厚的創業潛能與工作效能。我們不能只是將中高齡者視為即將退休的半白或銀髮階層，更應積極開發中高齡者的內外資源，突顯其蓄積人生能量的正向就業進展（王秋絨，2009a）。我們應賦權中高齡者生存自由權力，使其有能力擺脫生涯發展的「天花板效應」，並脫離傳統文化價值觀的夾心效應和待退生活之「刻板角色」。

為了讓中高齡者在職場與生涯發展能自由地享受更高的生存價值，可藉由靈



性智慧之實踐，協助其面對內在生命意義、職場工作價值與社群交流互動之衝突或緊張關係。靈性智慧為人類獨有且具有高度統合的心靈覺識能力，聚焦於生命或生存意義、存有狀態或宇宙觀、超驗、道或超自然力量的覺察與關懷之靈性活動（王秋絨，2009a，2009b；Suan Chin, Anantharaman, & Kin Tong, 2011）。中高齡者可藉由靈性智慧統合其豐富的生命經驗，隨著靈性經驗的累積而深層化和精緻化其日常生活之生命價值，亦促進生命意義與幸福狀態的終極實踐。

靈性智慧於職場工作之展現，乃在於超越自我利益並以組織整體效益為目標。領導者可藉由職場領導或管理模式的靈性作為，協助不同年齡層級的員工擺脫狹隘之經濟自我謀利行為或私利經驗，促進經濟互賴或互利的組織社群合作目標之集體實踐(Chawla & Guda, 2013)。以法國為例，2006年開始推動「全國老年人口雇用聯合行動計畫」，其目的在於協助中高齡者勝任職場工作，且能貢獻工作智慧以達成組織目標，展現其生命智慧、靈性品格與代間學習之職場經驗分享價值。基於前述，本研究目的在於突顯中高齡者應用靈性智慧以實踐自我人生目標，透過創業或在職場工作裡發揮工作效能，落實有意義的職場生活；並連結不同個體或組織展現社群合作與代間學習之工作效益，達成組織目標以提高就業成效。由於國內目前較少針對中高齡者的靈性智慧及其與職場經驗或就業表現進行探討，本研究適足以彌補此研究缺口，以為相關單位規劃與實踐中高齡者就業提升策略之參照。

貳、中高齡者的就業處境

依據勞動部103年中高齡（45～64歲）人力資源統計分析所述（勞動部，2015），由於醫療科技進步導致國人平均壽命延長，103年中高齡勞動力為417萬人，呈逐年增加之趨勢；與韓、日、美等國的中高齡勞動參與率相比（55～59歲：72.6%、80.4%、71.4%；60～64歲：59.8%、62.8%、55.8%），我國55～59歲與60～64歲之勞動參與率分別為54.4%、35.6%，低於前述國家之同年齡勞動參與率。由於世界各國皆面對少子化與老年人口激增的衝擊，再加上社會文化與職場次文化或規範價值的影響，法國、德國與美國等先進國家正醞釀提高退休年齡，擴增中高齡者在就業市場的貢獻。美國大學教授則沒有退休年齡的規定，因其主張任何年齡層皆有相同的就業機會，不能對中高齡者有年齡歧視而剝奪其就



業機會與工作表現。

就國內的中高齡者之就業現況觀之，中高齡者挾其豐富的工作歷練，而在職場序階中占有一席之地。惟此優勢不見得在快速經濟結構變化和創新的趨使下，依然能夠保證安穩工作直至退休，或取得豐沃薪資且受人尊重。中高齡者有可能因為身心機能的功能退化或失調，再加上長期工作壓力與家庭照顧責任之進逼，導致其面對碰觸職涯發展天花板，而難以晉升高階管理工作，亦有可能面臨失業或長期待業之可能性。此類就業處境皆為中高齡者所必須思考的問題，亦以為提升其就業能量與促進職場工作效能之背景分析依據。

一、個人老化的身心影響

中高齡者最顯著的特徵即為年齡數值之增長，年齡愈長所代表的意義，不只是豐富的學識經驗與工作歷練，更重要的是其掌控國家社會發展之主要命脈，規劃與決定未來經濟結構與社會生存之行動方向。但就年齡數目的正向成長之反向思考，卻也代表生命數值與行動能量的降低和衰退，影響其職場工作表現與面對新情境的挑戰力量和因應作為。

中高齡者的人口特質，成為失業與就業表現不佳的主要解釋原因（李易駿，2012）。身體老化導致生理功能的衰退且出現健康問題，中高齡者很容易因為身體機能的失調或失衡，而花費大量時間在治療和復原過程；此類心力之耗損，不只影響身心愉悅狀態，更影響中高齡者對消極看待其自我概念及角色扮演(Porcellato, Carmichael, Hulme, Ingham, & Prashar, 2010)。中高齡者很容易因為生病或意外，失去平時習慣的生活行為和工作效能。一方面無法靈活運用身體動作技巧，輕鬆處理以往隨手拈來的工作事務；另一方面則擔心工作進度延遲，或難以達到自我預設的工作期望，而造成身心失衡狀況，影響自我概念與心理幸福狀態之正向表現。

有些中高齡者雖然沒有生理機能的快速退化現象，但在長期工作環境下，已累積相當多的負面精神能量，難有宣洩工作壓力之出口，因而罹患輕微的精神症狀或心理衛生病徵，影響工作效能及對職場生活的貢獻效益（馬財專、張琇華，2013；Twamley, Vella, Burton, Becker, Bell, & Jeste, 2012）。此外，中高齡者的認知與學習能力亦逐年下降，以往可以輕鬆以對的複雜工作，有可能因為年齡因



素而出現認知功能失調，影響其對工作事務的分析與判斷能力。

簡言之，中高齡者面對年齡老化問題，不只展現出身體動作機能的退化或失調，亦突顯心理幸福狀態的難以自圓或情緒壓力無處宣洩之現況。當中高齡者不得不面對先天以來的人類生命發展之既定道路，既然無法改變身體老化所衍伸之工作與生活問題之事實，倒不如重新思考自己現在所擁有且能好好應用的東西，突顯其對中高齡者的人力資源之輔助效益，開創新的職場生活以提高工作品質。

二、經濟文化的傳統責任束縛

當代經濟發展模式已進入科技創新與服務領域為主，傳統的農林漁牧業及工業發展，已不太符合台灣經濟發展的競爭目標；致使原先以此工作類別為主要就業人口的中高齡者，可能會面對產業外移或勞動力需求減少的休無薪假、失業或待業之處境（王文欽，2014）。有些中高齡者的就業困境或失業處境，可歸因於教育程度較低，且工作性質以技術性勞動的生產操作類別為主，使其無法順利因應當代經濟結構轉型的發展趨勢，可能找不到適合的職缺，影響就業表現與工作信心（郭登聰，2011）。

中高齡者一旦面臨失業處境，很容易因為自己所學和主流職場需求不符，而不再為新雇主錄用；或在長期等待就業的歷程中，本身擁有的職場工作知識與技能逐漸退化，也無能順利地接軌就業能力與工作實務技能（杜英儀，2014）。由於社會文化具有視中高齡者為不知變通或無法跟上時代潮流之偏見，再加上有些（或大多數）中高齡者很容易以豐富工作歷練之厲害角色自居，忽略最新知識與技能之學習；導致中高齡者雖然具有深厚的經驗資本，卻難以對抗新知識與新技能的創新人力資本，影響其對勞動力市場的參與價值與使用效益之貢獻。

中高齡者也要負擔家庭照顧與教養長輩和兒童的責任，其工作薪資不只彰顯工作意義之重要價值，亦指涉生活條件和生活品質的符合預期目標之達成度(Buffel, Phillipson, & Scharf, 2013)。有些中高齡者不喜歡現有工作，卻因為工作待遇或找不到更好的工作，而不得不委身於無興趣的職場中；此現象不只影響其工作表現的再進步，亦削弱其對職場付出有意義的工作績效之實踐（杜英儀，2014；Wiles, Wild, Kerse, & Allen, 2012）。中高齡者也很難抗拒職場不公平現況，往往是人在屋簷下、不得不低頭，且無力因應新的生活方式而改變既有之生活模式



(郭登聰, 2011; Van Horn, Corre, & Heidkamp, 2011)。倘若中高齡者很勇敢地對不合理職場生態說不的話，換來的很可能是減薪或被裁員，使其落入無力負擔房貸、學費、醫療費等家庭生活開銷的窘境，只能接受被迫削減支出或家庭娛樂費用之命運。

簡言之，中高齡者雖具有資深工作經驗，但當其被裁員或失業時，此人口特徵適足以成為其再度就業的阻礙因素。中高齡者在當代職場工作環境中，居於弱勢的年齡定位，除了被視為資深員工而少有升遷管道外，亦有可能被列為待淘汰的資遣名單中，影響其對職場工作的信心與績效表現。倘若再加上傳統社會文化價值觀對中高齡者的家庭照顧與撫養親屬之責任，很可能使其不得安於現狀，較難以改變現有處境以追求人生理想。雖然中高齡者面對經濟結構與社會文化的刻板印象之型塑，如果我們能以支持性態度來鼓勵中高齡者重視生命意義，追求職場工作裡的自我與社群合作之實踐價值，不失為改善其工作困境並建立職場信心之可行策略。

參、中高齡者的靈性智慧之展現

科技進步帶動物質需求與生活享受的滿足，導致我們容易忽略靈性生活的價值支持體系，且受到許多心理困擾或靈性無助之負面型塑(Yang & Wu, 2009)；再加上物質商品化與符號意識型態的專斷氛圍，人類很容易迷失於物欲生活而失去自主性與主體性(Verter, 2003)。為了協助個體真實地指涉與覺察內在自我，提升自我思考、語彙與情感之身心協調狀態，探討生命意義以追尋自我與生活世界之間的覺察感知，我們可以透過靈性智慧的思考角度來支持個體實現自我，進而尋求生命意義及建立社群連帶關係，以達到圓融與圓滿之靈性境界。

一、靈性智慧與內在生活的覺察

靈性智慧意指個體對不同事物的自我詮釋與世界觀，此思考模式因人而異且具有主觀性，並基於個體本身對靈性的存有本質之內在覺察與智慧展現(Yang, 2006)。靈性智慧激勵與引導我們對生活物件和實體世界，產生一種有意義的感知經驗。我們可藉由靈性智慧發展對生存意義、生活目的與欲望滿足的感性體驗，



並透過對生活目標與生涯期許的靈性思考，彰顯個體覺察自我、他人與神祇的價值觀和信仰之價值。

不同個體在思考問題與做決定時，必須留意自己的想法、行為與行動之後果；此後果的事前認知與預先思考的關鍵，即在於靈性智慧對個體內在生活的覺察能力(Joseph & Lakshmi, 2011)。由於每個人認知、體驗與實現靈性價值的方式不同，彼此之間可能產生覺察互補或矛盾的表現方式，影響自我對生活事物的認知風格，亦挑戰與對抗純粹以自我為中心的靈性覺察氛圍(Ronel, 2008)。靈性智慧對內在生活的覺察能力之展現，不只是分析問題情境以快速提供備選解決方案，更重要的是藉由靈性智慧覺察問題根源，融入整體問題脈絡以完整解決生命問題。

靈性智慧的覺察能力，具有冥想、審美與移情特性；不只有助於個體探詢生活及其目的之哲理問題，亦協助其透過內在靈性思考來面對人生逆境，再現和賦與生活世界的真實意義，提升個體在人生意義追尋過程的靈性展現(Ruddock & Cameron, 2010)。為了避免不同個體採取單一覺察方式來面對多元靈性需求，有必要彰顯靈性智慧的主體意識特性，突顯其在人類生活意義的核心思考價值；並強調每個人感知生活物件的獨特性與唯一性，尊重我們自有生命以來所接觸與感覺的生活世界，進而建構基於個體看法與感受來建立交融之靈性生活世界。

由於靈性智慧具有內在智慧與意識外在事物之覺察特性，中高齡者擁有長期的生命經驗，面對許多正向、負向或中性之生活和工作挑戰，適足以累積深厚的學識經驗。中高齡者從長期職場生涯中所累積的覺察事物之認知，具體展現靈性智慧對內在生存價值與外在生活事物之覺察能力。具有高度靈性智慧的中高齡者，尊重不同個體對生活事物的覺察經驗之靈性展現，歡喜承擔既定生活的原有面貌且知足常樂，並採取非批判方式來善待他人或與他人互動。中高齡者也會在工作中尋找樂趣，樂在工作且勇於接受工作挑戰，表現出認真工作的敬業態度。中高齡者可善用靈性智慧之覺察能力，理性分析職場生涯與工作環境所遭遇的問題意識及影響因素，進而統整自我的內在思考、文字書寫與外顯行為，實現職場問題解決的行動策略。

二、靈性智慧與工作價值的彰顯

當代經濟發展與科技創新的社會形塑，引發人類對物質需求和精神豐足之間



產生思考落差。理想上，工作目的應在於個體據以自我實現以滿足其生命意義與倫理價值；但受到物欲橫流與自私自利行為之生成，我們很容易向錢看而過於看重錢財和物欲價值，忽略道德與倫理靈性的推崇價值(DeBlasio, 2011)。靈性智慧可協助我們重新思考實體世界裡的人與人之連帶關係，不能只是因為滿足物欲或追求時尚而失去倫理道德之把持，喪失對人類行為與生產活動的靈性意義生成。我們應學習與展現工作倫理的靈性自我，信守生命意義與工作價值，藉以發展具有開放與創新性格的理想自我。

靈性智慧對職場工作願景與倫理價值的調節，不只促使員工有機會且有能力來進行自我實現；亦協助其在整體社會脈絡裡，有能力來追求最大的工作滿意度與幸福狀態(Sijuwade, 2013)。工作對不同員工而言，除了具備謀生與賺取薪資之物欲特性，更重要的是我們可從工作歷練中達到更有意義的生活目的，進而開創自我實現的新的可能性。一方面促進生理與心理健康的內在平衡，另一方面則深層地調節自我與他人在工作和生活價值體系之均衡狀態。

對職場領導者而言，靈性智慧及其在職場靈性價值之體現，不只統整個體以建構有意義的行動團隊；亦藉由有意義的工作價值之中介，突顯工作價值的靈性意涵及精神象徵，並協助不同個體實現自我潛能以提高組織運作績效(Phipps, 2012)。組織領導團隊可連結靈性智慧來建構工作價值與倫理信條，協助員工超越自私自利的本我定位，整合不同個體以集結成有意義的行動群體；並藉由靈性領導模式，激勵員工信服工作價值與倫理守則，方能達成組織目標以提高工作績效。

由於中高齡者長期身處職場環境，很容易因為日復一日地重覆工作，而消弱其工作信念之價值意涵。中高齡者也很容易落入職涯發展不順遂的困境，或基於家庭經濟支柱的關鍵角色定位，不得不從物欲角度來思考工作價值，難以從靈性需求來重新省思其對工作價值與職場生活之行動態度。當我們重視靈性智慧對工作價值之彰顯作為，不只轉化中高齡者對職場生活的物欲思考為靈性思考，亦提醒其重視職場工作所帶來的有意義之自我實現價值。一方面鼓勵中高齡者展現對工作實質內容的省思與工作倫理之堅持，另一方面則強調與激化其工作效率和工作效能之提升。唯有彰顯職場工作的靈性價值，才能協助中高齡者體會有意義的人生與工作，進而從此作為中實現自我價值來提高組織績效。



三、靈性智慧與社群合作的連結

靈性智慧除了有助於個體實現自我潛能，統整不同經驗與生活願景而活得更像自己；亦支持個體內部以及人與人之間的情緒交流，藉以彌補自我與他人之間的理性或感性之思考落差(Hosseini, Elias, Krauss, & Aishah, 2010)。靈性智慧重視從與他人分享生命經驗中，覺察與省思自我以建構自我認知繪圖。我們可善用靈性智慧來與他人建立正向社會關係，提升社會自我效能之社交能力，以在現實生活中做更多的事情，也能將這些事情做得更好。

由於靈性智慧具有多元感覺取向的能力特性，我們可透過直覺、冥想和心靈現象等靈性技巧，接觸自我內在知識與生活經驗；並激發個體與他人的傾聽、同理、情緒、關懷之社交調節效應，以為思考和解決人際與社群問題之參考(Ruddock & Cameron, 2010；Sisk, 2008)。具有高度靈性智慧的個體，很容易發現自我、他人與群體之社會意識和社會連帶關係，也會深入探究我們為何在這裡以及我們與他人的社會關係，突顯自我與社群的存有意識，開創多元變化與社會多樣性的社群主體意識。

靈性智慧在人際互動與社會關係之具體表現，一方面突顯對不同形式的宗教以及個人精神層面之尊重，展現耐力、毅力與紀律的重要性；另一方面關心不同世代或水平階層之社群互動，強調自我犧牲、堅忍學習、一致性與互助合作的靈性價值(McDonald & Hallinan, 2005)。領導者可藉由靈性智慧引發工作夥伴之社群合作行動，展現正向社會自我效能，落實團隊合作以協同解決工作問題。領導者亦可在組織內部建構不同世代的良性學習氛圍，建構友善的代間學習之職場環境，再現世代傳承與規撫創新趨勢的學習共同體之行動作為。

由於中高齡者累積相當多的工作歷練與職場經驗，但此豐盛的生命體驗很容易造成其以自我角度，來看待所有事務而產生主觀迷思；此現象不只有礙於問題思考的多元化與多樣性，亦影響組織目標的集體運作之達成績效。因此，經由職場環境的靈性價值與社群合作之中介，可協助中高齡者在其豐富的學識涵養中，廣納不同專業意見，並腦力激盪出更合宜的想法或策略。我們可在不同個體對組織目標的信服基礎上，建立資深員工與資淺員工的互信溝通和經驗傳承平台，藉以達到組織發展的永續經營目標。



肆、應用靈性智慧增進中高齡者的就業能量

中高齡者面對年齡老化和社會經濟結構的轉變，很容易在職場與就業市場中，面對職涯發展天花板的阻礙或被裁員和失業之風險。但中高齡者其實有自己的職涯生存利基，即運用靈性智慧來為自己而活，為自己而工作；其可覺察自我的內在生存價值，連結組織目標和參與團隊合作，並從工作中獲得人生意義以達自我實現。事實上，中高齡者不一定要效法年青人改變其對人生價值與工作意義之思考和行動，更重要的是藉由靈性智慧連結工作實務的創新、社群合作與傳承，突顯靈性價值對其生涯發展與職場工作的就業效益。

一、協助中高齡者為人生樂趣或理想而創業

靈性智慧重視個體對內在需求與生命價值的覺察，展現其善良、可靠、信心與勇氣之情性，並提升與維護自我的積極性和創造性(Marques, Dhiman, & King, 2005)。中高齡者長期歷經職場工作考驗，已累積相當多的工作能量。倘若能藉由靈性智慧的中介，則有助於其連結自我對生活世界與工作事務的理解、欣賞和創意之成就價值，使其表現出更成熟且具有高度自我控制的工作績效。

中高齡者沈浸在熟悉的職場生活裡，很清楚了解職場既有現狀的缺失以及未來可能的創新機會。但受到僵化薪資待遇或傳統家庭照顧責任之趨使，導致其流於坐而言且難以起而行，失去為了人生理想或追求樂趣的工作實踐機會。許多中高齡者在面對創業很容易落入兩難思考，一是考慮家庭生計而不敢貿然走出自己的道路，任由雇主以既有薪資結構或工作要求，來勉強自己做不喜歡的事情。另一則是因為裁員失業而落入經濟窘境，再也不敢再拿出金錢來進行具有風險性的創業投資。此現象導致中高齡者只能為五斗米而折腰，或者淪入以往熟悉且被壓迫且就業機會有限的工作環境而無法自拔。

事實上，靈性智慧可解決此趨避困境。中高齡者應用靈性智慧覺察自我生命價值之實踐目的，表達與調整負面情緒以面對工作困境或工作挑戰，突顯創業精神的自主性，建立工作自信心以提升創業表現（范惟翔、歐予媗、王晨宇，2013；殷錦娟、石振國，2013）。我們可以提供友善的創業諮詢講座和資源，一方面分享中高齡者成功創業實例與經驗談，突顯個體生命意義的自我實現價值，



開啟有為者亦若是的比較效應；另一方面協助中高齡者解決創業過程中所遇到的問題，引進成功人士的創業成功經驗，提供個別輔導機制以順利地銜接人生目標和工作願景。

二、發展中高齡者內在自主性以創新工作內容

靈性智慧鼓勵個體對生命終極意義和目的之渴望，藉由員工的靈性成長來滿足其在職場工作的靈性需求，連結自我的人生看法與工作意義以提高組織績效(Badrinarayanan & Madhavaram, 2008)。當中高齡者仍然留在原有職場而未能轉換跑道時，不一定表示其對工作現狀沒有信心或消極以對；很有可能是低調地累積更多的工作能量，並期待未來有一天能獲得領導者的信任以施展抱負。

我們可突顯靈性智慧對創新工作內容的自主特性，協助中高齡者在既有職場中尋求生命意義與工作價值，進而開創更多元的工作模式與工作內容。領導者可採取靈性領導模式，尊重、關懷與重視員工的工作需求，並協助員工將靈性智慧連結組織目標和工作內容，引導其從工作中獲得自主性與工作樂趣。我們不能只是將工作場所視為第二個家，而要將工作環境視為是個體自我實現人生價值與生命意義的重要場所。

我們也可辦理產業內部的革新提案工作坊或競賽，協助中高齡者運用其豐富的經驗，規劃與建構對職場工作可行的變革策略。此類策略有可能是改善工作流程而提高工作績效，也有可能是重組工作資源來面對新的工作挑戰。凡此種種，皆有助於中高齡者從內在自主性提出對企業的建言，並由下而上發出基層的聲音；且在組織文化根源的基礎上，突顯員工連結生命意義與工作內容的革新轉化，以促進有意義的工作滿意來達成自我實現。

三、建立職場靈性文化以支持中高齡者工作信念

靈性智慧主要指涉個體追求自我滿足、意義與生命目的之和諧關係，不只強調員工個別信念與欲望的內在工作價值觀，亦連結不同員工與組織的整體工作信仰和倫理差異化之多樣性價值，藉以創造更有意義的工作場域(Cartwright & Holmes, 2006)。一個充滿靈性文化的工作場所，有助於員工調節個人工作角色與生命價值的扮演作為，表現符合其生命意義的工作效率；亦提高其對組織工作的



敬業度、參與度和滿意度，協助組織達到目標以獲得更多績效表現。

中高齡者可善用靈性智慧調節職場環境裡所涉及的工作程序，強化不同員工之間的善意、聯繫與信任價值；以互惠與團隊合作方式，建構具有激勵人心的組織文化，增強集體創作與組織效能的卓越表現(Marques, 2008)。許多中高齡者願意花費大半輩子待在公司裡，不全然是因為經濟報酬或找不到更好的工作，最主要的原因即在於信任組織，且願意為工作目標來付出心力。領導者應從靈性智慧來思考職場或員工的情緒和文化價值，尊重其對工作的掌握度和熟悉度，相信他們對工作的熱誠與創新想法。中高齡者擁有許多豐富的工作歷練與相關思考，所欠缺的只是一個可以施展抱負的位置或實踐機會。我們應重視中高齡者在職場工作裡的工作定位與生命意義，而非只是從年齡歧視角度，忽略其自主意識與工作意義的實踐潛能。

此外，我們也要關心中高齡者在靈性組織文化裡的實務作為，一方面避免惡言相向來傷害同事情誼或個體自尊，另一方面也應尊重他人價值觀以激勵工作表現，滿足其對靈性價值的需求(Ratnakar & Nair, 2012)。事實上，中高齡者在乎的不只是與金錢有關的收入、利潤或公司價值之量化數據，更在乎的是職場氛圍、組織文化、工作內容、生命意義和生活目標之靈性無縫接軌。我們應該鼓勵組織內部辦理讀書會或心靈成長團體，協助中高齡者凝聚靈性價值與組織共識，學習以正向角度來展現傾聽、尊重、關懷、照顧等靈性作為，藉以形塑具有靈性價值的友善職場環境。

四、結合靈性智慧增進中高齡者的工作效率

靈性智慧有助於我們深入理解組織成員的工作意向，除了了解員工個人基本資料與工作效率之外，更可透過統整內在生活意義與組織目標的行動路徑，增進個別效率與組織效能(Howard, Guramatunhu-Mudiwa, & White, 2009)。以往我們對員工的工作績效評比，往往偏重在工作成效的結果展現，忽略從歷程角度來形塑省思與回饋的實踐空間；亦少於提供適度的人力與物力資源，協助其更順利地統整理性與感性脈絡以達成組織績效。

我們應該關心員工對執行工作的認真程度與喜好感受，協助其從工作熱情中獲得能量。此能量的累積與運用，不只與其對工作認同和尊重有關，亦突顯員工



願意投注心力來學習更進階的職場工作技巧之認真程度(Card, Kluge, & Weber, 2010; Lynton & Thøgersen, 2009)。當我們在規劃中高齡者的職場工作技能之精進課程時，應從中高齡者的靈性需求為出發點，連結其對工作的熱情與忠誠度，以認真地參與培訓課程來增進工作知能。惟有連結工作熱情與對工作意義的認同感，才能協助中高齡者從在職培訓中，更新與拓展優質的學習效應和應用績效。

我們可以先調查中高齡者的在職進修需求，因應人力需求來積極開發就業機會（丁華、古允文，2007；李長泰，2013）；不只滿足其對工作技巧的精熟學習，亦強調規撫當代就業趨勢，協助其迎頭趕上最新專業知能。此外，在職進修不能只侷限在研習時數或研習證明的取得即可，亦應關心中高齡者對工作意義的靈性思考意向，提供促進有意義工作表現的研習活動外，突顯敬業態度與工作表現的靈性結合，建構以員工為本位的在職培訓計畫，以達到在職培訓計畫之績效目標。我們也可以試著結合不同世代的中高齡者，有系統地將其靈性智慧轉化成「公共財」，以為彼此之間相互激勵或成為下一代學習安身立命價值的外顯資源，突顯中高齡者應用靈性智慧強化其人力資本以提升工作效率。

五、應用靈性智慧省思中高齡者的工作表現

靈性智慧有助於個體覺察生命意義，統整自我與生活世界之聯繫，進而為人生目標與終極問題尋求解答(Akbarizadeh, Jahanpour, & Hajivandi, 2013)。靈性智慧不只協助員工展現靈性自我效能，連結生命價值與工作意義以因應工作挑戰；更重要的是激勵員工，經由覺察與省思來面對工作挫折或問題，展現對人生與工作的堅毅意志，並思考最佳的回應模式與行動策略。

具有高度靈性智慧的個體，有能力統整靈性價值與人類智慧；且尊重個別差異和能力組成之多樣性，善用靈性智慧來解決日常所遭遇的生活或工作問題(Kwon, 2008)。中高齡者很容易因為長期工作歷練而僵化自我之思考模式、行動意圖與職場作為，此類表現雖可視為以不變應萬變，有工作原則且執著認真地執行工作任務；卻也容易招致故步自封或食古不化的批評，促使其流於對工作表現視之為自我感覺良好，失去省思與變革工作模式和內容的契機。

我們可應用靈性智慧協助員工評估現實，重新思考生涯發展藍圖；並藉由視野轉化與意義重建，思考自我生命意義和工作價值的轉化學習機會（洪瑞斌，



2012)。組織內部的人力資源部門，可不定期辦理焦點團體或支持社群，協助中高齡者省思自我工作表現，以描繪工作績效之利弊得失。此工作表現的評估重點，並非只是薪資待遇或職位升遷的關鍵參照，而是提供中高齡者有再次學習的機會；學習從別人眼光來看待自我工作價值，亦學習從自我角度來真實地評判生命適應與工作學習的生涯表現。

六、成立互助團體建構中高齡者合作圖像

靈性智慧不只激發個體對內在生命意義與外在工作價值之統整思考，亦消弭不同個體對人際關係與溝通互動的行動落差(Sahoo & Mohanty, 2010)。就職場的靈性價值之再現而言，領導者運用靈性智慧來緊密連結不同員工對既定工作目標的信念與價值觀，尋求共識以促進組織工作的協同行動(Price, 2008)。此作為不只協助不同員工願意針對組織目標來進行相應行動，開發與創新同事之間的社群合作場域；亦有助於彼此認知與尊重不同的信念和價值觀之差異，學習理解與尊重他人的工作態度，調節組織目標與自我工作信念，維繫長期合作氛圍以提升組織績效。

靈性智慧不只是反求諸己的個別覺察行動，亦關注工作倫理與利他主義之實踐；且在開放且公開的職場氛圍裡，鼓勵員工透過自律、慎思、助人或 牲自我利益之靈性行為，集思廣益來從事職場倡議作為，以達到組織目標並追求組織績效(Marques, 2008；Suan Chin, Anantharaman, & Kin Tong, 2011)。由於組織內部大多採取個別化或以自我工作表現為中心的評估模式，很容易拉開人與人之間的心理距離；或僅保留因為工作和鬥爭的表面人際互動關係，忽略以共同組織目標為工作意涵的社群合作實踐價值。

中高齡者可應用靈性智慧來連結正向的社會網絡，運用智慧與慈悲建立人際互動的安全感和親密感(Jain & Purohit, 2006)。我們可以在組織內部或社區外部場域建立互助社群，協助中高齡者走出職場工作與家庭照顧的負面界限，鼓勵其基於共同興趣或利益來參與和融入社群活動。特別是隨著網路科技的發達，以及無遠弗屆之行動數據世界的建置，中高齡者可利用社群網站或行動應用軟體在實體世界之外，參與具有情感支持與互助合作的支持社群；進而透過此互助團體來協助其發展靈性智慧，以推促有意義的生活與有價值的工作之統整實踐。



七、展現中高齡者圓融智慧，以激勵代間傳承

隨著社會人口結構老化與年青人負擔比加劇的轉變，中高齡者介於待退或職場第二春的模糊定位，很容易落入惟我獨尊的職場資深老手心態，或必須進行世代交替傳承關鍵工作知能之辯證圖像。中高齡者雖可透過混齡團隊或技術接班來分享與交換工作知能，落實人力資源發展與代間學習價值之作為（李雅慧、葉俊廷，2013）；卻也提醒我們不應只從物質角度來思考中高齡者的剩餘工作價值之再利用，更應協助其轉化長年在勞動市場的付出與豐富之工作故事，以為年青世代創新工作條件與開創工作意義的經驗參照(Haber, 2011；Porcellato, Carmichael, Hulme, Ingham, & Prashar, 2010)。

靈性智慧與代間學習的連結，不只是以中高齡者向年青人學習新興的網路科技或科技應用技術為主，而是強調其在豐富的生命故事與充實的工作意義之世代傳承價值。代間學習的重點在於不同世代交流專業知識與工作內容，除了致力於組織共同目標的支持與落實，亦學習中高齡者處理工作事務的思考角度與專業模式(Lester, Standifer, Schultz, & Windsor, 2012；Murphy, 2012)。我們可針對成功創業或在職場工作中落實有意義工作的中高齡者進行故事敘說，透過第一人稱的敘說經驗，將自己成功和失敗的理由進行覺察與省思，萃取工作經歷的靈性價值，以為年青人之參考。

因此，我們可以創立代間學習網站或工作坊，經由網路或行動平台的公開與分享機制，建構友善且富於情感支持的交流園地，促進不同世代之間的人生目標、工作意義與靈性價值之分享和學習。一方面，提供中高齡者有更多機會與管道來分享人生智慧與工作經驗，自我剖析或覺察職場工作裡的靈性價值之展現，以為年青人模仿與學習之參考；另一方面，讓年青人見識中高齡者的生命故事之發聲與敘說價值，不只闡述中高齡者內在生活與工作意義的銜接態度，亦協助年青人認知不同世代之間的異同性，彰顯圓融智慧的世代傳承價值。

伍、結論

值此科技創新擴散與社會價值觀快速改變的時代，中高齡者往往被賦予兩極化的對待；一是視為值得學習與效仿的人生楷模或職場菁英，另一則視為占據



既有地位與資源而故步自封，自以為職場老手而不懂世代交替。對此社會於中高齡者的兩極化角色定位，有時很難改變既有的年齡歧視或社會刻板印象。我們可以做的是從靈性智慧的角度切入，由中高齡者自我省思生命意義，並從生活實踐連結職場工作之有意義作為，並視為中高齡者對自我工作經驗的重新建構，賦予創業或工作革新之選擇價值。中高齡者可藉由社群專業分享與自我經驗傳承的合作行為，拓展人際版圖以尋求更多社會資源之連結；亦可展現圓融智慧與經驗傳承，協助年青人統整專業知能與實務經歷，少走一點冤枉路以順利達到工作目標。基於前述，研究者提出以下具體建議以為政府公部門、企業人力資源部門主管及中高齡者之行動參照：

一、對中高齡者靈性智慧的強化策略

靈性智慧對中高齡者最主要的啟示，即在於協助中高齡者追求自我生命意義與工作價值，展現安身立命、因緣際會之靈性價值。為了協助中高齡者重視靈性智慧，也能在工作與生活中具體應用靈性智慧來打造健康生活情境，我們可成立生活智慧詢問專線、靈性智慧工作坊、中高齡者經驗傳承讀書會或討論會，協助其更了解靈性智慧的內涵與運用方式。

我們可創設中高齡者藝術村或表演工作坊，運用藝術和戲劇方式，協助中高齡者展現圓融的靈性智慧，促進歷史經驗、倫理文化、道德價值、藝術展演等傳承與創新之實務作為。

靈性智慧可滿足中高齡者對身心健康的要求，協助其過一個自足且快樂的生活。我們可成立自助式的運動學習俱樂部，鼓勵中高齡者參與溯溪、生態、環保、文化學習活動，結合自我經歷以開啟樂齡學習之旅，填補以往因為工作而沒有時間或精力來從事的活動，滿足其自我興趣和人生意義之靈性需求。對於身心狀況較不佳的中高齡者，我們可藉由靈性智慧支持其以正向且樂觀態度，來面對營養與癒後調養之生活處境；讓他們知道自己的生理限制，並集中火力來突破身心限制，逆增上緣以追求自我實現。

靈性智慧可協助中高齡者勇於面對過往的不愉快生活和工作經驗，支持其以寬容、慈悲態度來看待人世間的是非善惡，克服心中的忌妒，放慢腳步好享受當下的生活與快樂。例如：與子女和孫子女共度假日以享天倫之樂；或辦理週末



樂齡生活營，結合失親或喪偶的中高齡者，開創第二春或展現社群連結之聯誼活動。

二、對中高齡者應用靈性智慧投入創業規劃的強化策略

當中高齡者願意投入創業工作時，想要做一點不一樣的，讓自己的生活愈來愈有品質，我們建議可參考下列之生涯規劃：

- 1.預備期：45~55歲，累積創業能量。
- 2.啟動期：56~65歲，省思自我優缺點與人生目標和工作意義，開始規劃做自己想要做的事情。
- 3.生產期：66~75歲，從事創業工作以展現自我實現價值。
- 4.完結期：76~85歲，檢視自己的創業歷程與工作績效。
- 5.精美期：86歲以後，不只展現自我生命意義與工作價值之圓融境界，亦發揮所長與年青人合作，打造一加一大於二的代間合作學習成效。

三、對中高齡者應用靈性智慧提升職場效能的強化策略

我們可鼓勵中高齡者盡情地展現其工作智慧，提供小額信用貸款協助其進行微型創業以尋求自我實現。亦可鼓勵中高齡者成立或參與社會企業，使其在追求物欲享受之外，能展現企業良心並發揮所長，協助社會弱勢群體走出困境。

四、對中高齡者應用靈性智慧促進人際互動的強化策略

靈性智慧可協助中高齡者彼此之間互助合作，促進不同想法、情感與經驗之交流。我們可以規劃中高齡者共和國或生命共同圈，設立說古道今、倫理價值支持、生命意義建構團隊，協助其參與團體互助生活，分享生命智慧與心靈感受，促進文化創意產業之發展。例如：發展適合中高齡者玩具、生活情趣輔具遊戲產業、生命智慧或心靈陶冶的多元才藝產業，支持中高齡者在生活自理與生命意義的後續發展道路上，可以走得好、走得穩；且在食、衣、住、行、育、樂等方面，皆有實際動手操作或腦力激盪的實做機會，以自我實現來追求高峰經驗。

本研究價值即在於突顯靈性智慧對中高齡者就業發展的重要性，不只關注靈



性智慧的內在覺察、工作意義與社群合作之價值再現，亦強調中高齡者運用靈性智慧開啟職場創業或就業新契機，提升工作效率與省思工作表現。我們可鼓勵中高齡者在職場中展現以靈性價值為主的工作態度，並連結社群互助與代間學習之合作思維，促進其統整人生意義與工作價值之靈性實踐。未來可在此基礎上，針對中高齡者的靈性智慧與其工作表現進行問卷調查，藉以找出不同因素構面的影響關係之交互作用；亦可配合政策實施進行田野訪查，蒐集現場資料以分析中高齡者對職場靈性文化與其人生目標和工作意義的價值指涉關係，以為相關單位規劃與實踐應用靈性智慧來提升中高齡者職場表現和就業能量的行動參照。

此外，由於人人皆具有靈性智慧，中高齡者隨著年紀增長及資歷豐富而能對靈性智慧有更深的體悟，且更加圓融地實踐內在生命意義及內在覺察和智慧展現。對年青人而言，靈性智慧亦可啟蒙或支持其對生存價值與內在生命意義之體會，掌握職場工作價值與實踐人生意義，提升靈性工作精神與發展利他主義的組織公民行為，促進年青人對自我價值、職場生涯與生命幸福的圓融和圓滿之靈性境界。未來可在研究者所提出的論述分析與行動建議基礎上，思考各項作法對年青人運用靈性智慧支持就業發展之實務應用價值，以豐富靈性智慧對創新創業與就業實踐之圓融圖像。

註：感謝匿名審查委員的修改建議。



參考文獻

- 丁華、古允文(2007)。我國青壯年榮民就業研究：人力資本與社會資本的觀點。復興崗學報，**90**，129-154。
- 內政部統計處(2015)。104年第29內政統計通報(104年6月底人口結構分析)。資料檢索自http://www.moi.gov.tw/stat/news_content.aspx?sn=9689&page=1。
- 王文欽(2014)。以人生設計諮商模式對兩個假設的中高齡失業男性案例進行個案概念化。輔導季刊，**50**(2)，55-64。
- 王秋絨(2009a)。台灣老人靈性資本的醞釀與涵養歷程之個案研究。載於國立台灣師範大學社會教育學系、中華民國社區教育學會主編(2009)：圓融、創新與積極的人生—楊國賜教授七秩華誕專輯(頁111-142)。台北：師大書苑。
- 王秋絨(2009b)。老人靈性智能發展策略。生死學研究，**9**，127-160。
- 李易駿(2012)。台灣長期失業者圖像與特徵之探討：以1997-2008年失業者特質為對照的分析。長榮大學學報，**16**(1)，1-28。
- 李長泰(2013)。如何突破高失業低薪資的瓶頸？。臺灣經濟研究月刊，**36**(1)，26-35。
- 李雅慧、葉俊廷(2013)。從職場到退休的轉換：中高齡者的學習與發展。T&D飛訊，**163**，1-21。
- 杜英儀(2014)。臺灣長期失業的趨勢與國際相關政策的發展。經濟前瞻，**153**，43-46。
- 洪瑞斌(2012)。失業經驗中的生涯韌性與韌力：對成年男性失業者之質性研究初探。中華輔導與諮商學報，**34**，143-173。
- 范惟翔、歐予煊、王晨宇(2013)。創業意圖對創業績效之模型建構與競爭效果衡量—兼論創業能力的干擾效果。創新與管理，**10**(1)，87-116。
- 殷錦娟、石振國(2013)。多元就業開發社會型方案之回應性評估。中華行政學報，**12**，81-101。
- 馬財專、張琇華(2013)。台灣的工資補貼政策—中高齡失業勞動者再就業之檢視。研究台灣，**8**，41-78。
- 郭登聰(2011)。面對金融海嘯衝擊，論企業與非營利組織在中高齡失業者問題因應之道。輔仁社會研究，**1**，105-134。
- 勞動部(2015)。103年中高齡(45~64歲)人力資源統計。資料檢索自<http://www.mol.gov.tw/statistics/2462/2466/>。
- Akbarizadeh, F., Jahanpour, F., & Hajivandi, A. (2013). The relationship of general health, hardiness and spiritual intelligence relationship in Iranian nurses. *Iranian Journal of Psychiatry*, 8(4), 165-167.
- Badrinarayanan, V., & Madhavaram, S. (2008). Workplace spirituality and the selling organization : A conceptual framework and research propositions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(4), 421-434.
- Buffel, T., Phillipson, C., & Scharf, T. (2013). Experiences of neighbourhood exclusion and inclusion among older people living in deprived inner-city areas in Belgium and England. *Ageing and Society*, 33(1), 89-109.
- Card, D., Kluge, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations : A meta analysis. *The Economic Journal*, 120(548), 452-477.



- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work : The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review, 16*, 199-208.
- Chawla, V., & Guda, S. (2013). Workplace spirituality as a precursor to relationship-oriented selling characteristics. *Journal of Business Ethics, 115*(1), 63-73.
- DeBlasio, G. (2011). The effect of spiritual intelligence in the classroom : God only knows. *International Journal of Children's Spirituality, 16*(2), 143-150.
- Haber, D. (2011). Jewish aging : Model programs in social service, adult learning, intergenerational exchange, and research. *Journal of Religion, Spirituality & Aging, 23*(4), 304-317.
- Hosseini, M., Elias, H., Krauss, S. E., & Aishah, S. (2010). A review study on spiritual intelligence, adolescence and spiritual intelligence, factors that may contribute to individual differences in spiritual intelligence, and the related theories. *Journal of Social Sciences, 6*(3), 429-438.
- Howard, B. B., Guramatunhu-Mudiwa, P., & White, S. R. (2009). Spiritual intelligence and transformational leadership : A new theoretical framework. *Journal of Curriculum and Instruction, 3*(2), 54-67.
- Jain, M., & Purohit, P. (2006). Spiritual intelligence : A contemporary concern with regard to living status of the senior citizens. *Journal of the Indian Academy of Applied psychology, 32*(3), 227-233.
- Joseph, C., & Lakshmi, S. (2011). Spiritual intelligence at work. *The IUP Journal of Soft Skills, 5*(4), 21-30.
- Kwon, S. Y. (2008). Well-being and spirituality from a Korean perspective : Based on the study of culture and subjective well-being. *Pastoral Psychol, 56*, 573-584.
- Lester, S. W., Standifer, R. L., Schultz, N. J., & Windsor, J. M. (2012). Actual versus perceived generational differences at work : An empirical examination. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 19*(3), 341-354.
- Lynton, N., & Thøgersen, K. H. (2009). Spiritual intelligence and leadership in the China laboratory. *Journal of International Business Ethics, 2*(1), 112-118.
- Marques, J. (2008). Spirituality at work. *Journal for Quality & Participation, 31*(3), 24-27.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace : Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business, 7*(1), 81-91.
- McDonald, B., & Hallinan, C. (2005). Seishin habitus spiritual capital and Japanese rowing. *International Review for the Sociology of Sport, 40*(2), 187-200.
- Murphy, W. M. (2012). Reverse mentoring at work : Fostering cross generational learning and developing millennial leaders. *Human Resource Management, 51*(4), 549-573.
- Phipps, K. (2012). Spirituality and strategic leadership : The influence of spiritual beliefs on strategic decision making. *Journal of Business Ethics, 106*(2), 177-189.
- Porcellato, L., Carmichael, F., Hulme, C., Ingham, B., & Prashar, A. (2010). Giving older workers a voice : Constraints on the employment of older people in the North West of England. *Work, Employment & Society, 24*(1), 85-103.
- Price, B. (2008). The intelligent workforce. *Nursing Management - UK, 15*(5), 28-33.
- Ratnakar, R., & Nair, S. (2012). A review of scientific research on spirituality. *Business Perspectives & Research, July-December*, 1-12.



- Ronel, N. (2008). The experience of spiritual intelligence. *The Journal of Transpersonal Psychology*, 40(1), 100-119.
- Ruddock, B., & Cameron, R. J. (2010). Spirituality in children and young people : A suitable topic for educational and child psychologists? *Educational Psychology in Practice*, 26(1), 25-34.
- Sahoo, F., & Mohanty, J. (2010). The critical factors of effective leadership in organizations : An ideographic investigation using lens model. *Vilakshan : The XIMB Journal of Management*, 7(1), 17-54.
- Sijuwade, P. O. (2013). Spiritual intelligence, living status and general health of the elderly. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 10(3), 135-138.
- Sisk, D. (2008). Engaging the spiritual intelligence of gifted students to build global awareness in the classroom. *Roeper Review*, 30, 24-30
- Suan Chin, S. T., Anantharaman, R. N., & Kin Tong, D. Y. (2011). The roles of emotional intelligence and spiritual intelligence at the workplace. *Journal of Human Resources Management Research*, 2011, 1-9.
- Twamley, E. W., Vella, L., Burton, C. Z., Becker, D. R., Bell, M. D., & Jeste, D. V. (2012). The efficacy of supported employment for middle-aged and older people with schizophrenia. *Schizophrenia research*, 135(1), 100-104.
- Van Horn, C. E., Corre, N., & Heidkamp, M. (2011). Older workers, the great recession, and the impact of long-term unemployment. *Public Policy & Aging Report*, 21(1), 29-33.
- Verter, B. (2003). Spiritual capital : Theorizing religion with Bourdieu against Bourdieu. *Sociological Theory*, 21(2), 150-174.
- Wiles, J. L., Wild, K., Kerse, N., & Allen, R. E. (2012). Resilience from the point of view of older people : 'There's still life beyond a funny knee'. *Social Science & Medicine*, 74(3), 416-424.
- Yang, K. P. (2006). The spiritual intelligence of nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 14(1), 24-35.
- Yang, K. P., & Wu, X. J. (2009). Spiritual intelligence of nurses in two Chinese social systems : A cross-sectional comparison study. *Journal of Nursing Research*, 17(3), 189-198.

