

東港迎王平安祭典志工 參與行為關係之研究

^a鄭峰茂、^b劉淑惠、^c吳連賞

摘要

東港迎王平安祭典歷史源自清康熙23年（西元1684年），於民國100年（西元2011年）列為國家重要無形文化資產。鑑於參與人口高齡化與傳承不易，且延續傳統祭典及地理文化的重要性，如何有效匯集民氣參與等實為當務之急。

本研究採自編問卷內容包括文化認同、社區意識、工作滿意度、忠誠度、基本資料與特性等六項來探討當地志工參與行為。從2015年10月4~10日止於繞境期間以迎王祭典服務志工進行問卷調查，實得有效問卷120份以SPSS 20.0進行統計分析與檢定，利用LISREL8.52進行驗證性因素分析及結構方程模式（SEM）實證研究。

經實證得知：H1文化認同顯著直接影響工作滿意度，顯著間接影響忠誠度；H2社區意識顯著直接影響工作滿意度，顯著間接影響忠誠度；H3工作滿意度顯著直接影響忠誠度。未來應加強志工平時生活關懷及在地文化教育與解說員培訓相關知識進修機會，裨能世代永續傳承。

關鍵字：迎王平安祭典、文化認同、社區意識、工作滿意度、結構方程模式

^a 鄭峰茂，國立屏東科技大學休閒運動健康系講師

^a 鄭峰茂，高雄師範大學地理學系博士生

^b 劉淑惠，高雄師範大學地理學系教授，通訊作者（e660224@gmail.com）

^c 吳連賞，高雄師範大學地理學系教授

The Dong-Gang Wangye Worshipping Ceremony Volunteer Participation for Behavioral Relationships Research

^aCheng, Feng-Mao 、^bLiu, Shu- Huei 、^cWu, Lian-Shang

Abstract

From the late Warring States Period to the Eastern Han Dynasty, the sex manual study, which has become independent from the traditional Chinese medicine books, has then become an important subject recorded in “Record of Literature and Arts in Hanshu”. The sex manual study has a tremendous impact on the life of kings and nobility. By the time of the Wei, Jin and Southern and Northern Dynasties, from the literatures of Ge Hong and Tao Hongjing et al., it was found that the sex manual study and Taoism were inter-related and integrated, and even some bibliographies were given the status of “classic”. However, in the Sui and Tang dynasties, the system and context of the thoughts in the sex manual study, on the one hand, were returned to the traditional Chinese medicine system before the Han dynasty. On the other hand, they inherited the development of Taoism and formally became the monographs of Chinese medicine books. It seemed to be separated from Han Dynasty’s independent discipline, but the school of science through medical books actually affected the general public more than ever. This article use Sun Sanyuan’s book “prescriptions worth thousand gold for emergencies” as a research object, which was the trends from the Tang to the Ming dynasty and carried on the past heritage and open up the future, and hoping to examine the veins and roots of Sun Simiao’s sex manual study and showing the sex manual point of view in the Sui and Tang Dynasties Chinese medicine.

Key words: Wangye Worshipping Ceremony, Cultural Identity, Sense of Community, Job Satisfaction, Structural equation model.

^a National Pingtung University of Science and Technology Department of Recreational Sport & Health Promotion Lecture

^a Kaohsiung Normal University Department Geography PhD

^b Kaohsiung Normal University Department Geography Professor, Corresponding author

^c Kaohsiung Normal University Department Geography Professor

壹、前言

屏東縣東港迎王平安祭典歷史源自清康熙23年（西元1684年），於民國100年（西元2011年）列為國家重要無形文化資產。更是東港人百年信仰中心「東隆宮」奉祀主神溫王爺，依例每三年（一科年）舉行迎王平安祭典，其吸引傳統香客及觀光人潮約百萬人次，依七角頭所登記轎班人數約在2,100人，每單位平均約300人，不含王爺廟約200人；外圍廟宇、將首、陣頭等合計共163單位、參與人數約15,794人、參與人次約75,041人次，在平安祭典8天繞境中人員調度上並不算充裕，普遍參與者多為青老年人造成延續信仰傳承不易，因此如何在文化傳承及文化扎根議題上有效匯集志工參與服務及熱誠為當務之急。因此本研究透過SEM分析試圖透過「文化認同」及「社區意識」（自變項）是否直接影響「工作滿意度」（中介變項）是否會間接影響「忠誠度」（依變項）加以瞭解影響自願服務者（志工）潛在因素，並提出適當建議供相關單位參考，以達文化傳承及文化扎根之永續目標。

貳、研究方法

本研究於2015年東港乙未正科迎王平安祭典期間透過田野調查（第一作者隸屬頂中街轎班人員並已參與至少十屆以上）及問卷調查方式，試圖透過回收資料以SPSS 17.0進行統計分析與檢定，以Cronbach's信效度分析、敘述性統計分析瞭解參與東港迎王平安祭典節慶及文化傳承志工在人口結構及參與特性上分布情形，並利用LISREL 8.52進行驗證性因素分析及結構方程模式（SEM）實證研究，以最大概似估計法（Maximum Likelihood Estimation）對本模型變項間因果關係進行估計，藉以瞭解影響東港迎王平安祭典志工之潛在因素。

一、自願服務者（Voluntary Service）

簡稱志工，不以經濟報酬為最終目的，自願性奉獻自己的專長與時間，為志願工作者的簡稱（黑幼龍，1971）。教育部體育署（2013）將志願服務定義

為「民衆出於自由意志，非基於個人義務或法律責任，秉誠心以知識、體能、勞力、經驗、技術、時間等貢獻社會，不以獲取報酬為目的，以提高公共事務效能及增進社會公益所為之各項輔助性服務」。

二、文化認同（Cultural Identity）

意為價值內化到個人心中的學習過程（Parsons, 1951），建構在個體認知自己與其他人、其他群體或其他理念凝聚方式，是否擁有一些共同的起源或共同分享的特質之上（Hall, 1996）。文化人類學者Geertz（1973）認為文化認同的基礎是成員之間所與生俱來的共同文化，而構成文化認同的基礎在於一個人生長於某宗教、語言的環境與群體及其生長所在地的社會習俗，故血源、地區、習俗、宗教、種族、語言等，皆是形成成員間共同文化和認同的基礎，且自成一種無可言喻的力量，將群體集合在一起，成為群體認同的基礎，而這一群人分享共同的歷史傳統、習俗規範及無數集體記憶，而形成對某一共同體的歸屬感，且通常依附在一塊範圍固定的土地而發展開來（江宜樺，1998），Matsumoto & Juang（2008）認為是個人在其獨特文化中成為一員的心理層面部份文化認同尤其重要，因為它實現個人附屬於社會群體的普遍性需求（universal need）。因此，本研究綜合學者研究將文化認同定義為「一群人分享共同的歷史傳統、習俗規範以及無數集體記憶，從而形成對某一共同體的歸屬感，且通常依附在一塊範圍固定的土地，約有共同的認知、參與、情感等而發展開來」。

三、社區意識（Sense of Community）

意為生活在同一地域上的群體，對於促進他們一般日常生活的需求有共同態度（Hiemstra, 1974）。當居民對其居住地區所產生的群體意識，包括居民對此一區域及其鄰人的認同、融合與共識。其來源實基於社區的共同利益、社區的服務功能與社區團隊精神（李增祿，1995）。社區能力的一種構成因素或範疇，其中社區即為人們在一規範的地理區域內，彼此與其範圍中的人具備的社會與心理面之聯繫（Aref, Redzuan & Emby, 2009; Mattessich & Monsey,

1997)。Mc Millan & Chavis (1986)認為社區意識係指社區成員的歸屬感，對相互重要關係的認知，對社區重要意義的感知，並通過群體義務滿足成員需要的共同信念。並提出社區意識的四個理論層面：1.成員意識-即感受到自己成為一個成員並具有居住的權利；2.影響-係為一種雙向概念，一方面為個人受團體所吸引，並對團體產生影響力；另一方面，團結感（cohesiveness）則以團體的能耐為前提來影響成員；3.整合與需求滿足-係為一種增強效果（reinforcement），其可增加成員間的和睦意識，不論是個人或團體皆能從成員中得到益處；4.共享情感連結-即社區成員具有共同的重要事件與交往經歷，進而產生共同的義務感及信念。因此，本研究綜合學者研究將社區意識定義為「即為人們在一規範的地理區域內，彼此與其範圍中的人具備的社會與心理面之聯繫，包含社區凝聚、認同、關懷等潛在因素」。

四、工作滿意度（Job Satisfaction）

意為成員經過體驗後的心理與情感狀況，受到社會因素與心理狀況所影響，或是受到當時氣氛以及群體互動等外在因素之影響，所形成的一種態度或意象（Crompton & Love, 1995; Baker & Crompton, 2000）。由Hoppock於1935年提出工作者心理與生理兩方面對環境因素的滿意感受，亦即工作者對工作情境的主觀反應。志工的服務動機與受薪人員的工作動機並不一樣，Galindo, Kuhn & Guzley (2001)即指出三點差異：1.志工服務是出自於自由意願；2.志工有很明確地自我定位，例如志工的自我目標是回饋社會；3.知覺上的獲得，如服務中獲得友誼，這與受薪人員有形上的獲得不一樣。因此，本研究綜合學者研究將工作滿意度定義為「非以獲得財務上補償為主要意圖，因此工作環境人際關係、組織氛圍、福利與關懷、整體滿意度正是支撐志願服務者最主要的動力來源之一」。

五、忠誠度（Loyalty）

意為成員在組織中的行為，並非是僅以獎賞或處罰就能完全理解的，還有成員願意主動為組織付出的部分，於是在1970年代開始注意組織忠誠的概念

（鄭伯壘、姜定宇、任金剛、黃政瑋，2003）。視為態度性或情感性的反應，可以被解釋為個人對於特定組織之認同與涉入的相對強度（Mak & Sockel, 2001），並在某段時間內重複涉入行為，而除本身的重複意願外，尚包含願意向他人推薦並給予正面口碑的行為等（Jones & Sasser, 1995; Zeithaml, Berry, & Parasuraman 1996; Kotler, Philip & Armstrong, 1999; Ganesh, Arnold, & Reynolds, 2000; Fredericks, 2001; Kim, Park, & Jeong, 2004）。因此，本研究綜合學者研究將忠誠度定義為「志工對組織產生認同，且願意為組織主動付出，為組織創造更多價值，進而達成組織目標」。

六、相關實證研究

文化認同的基礎是成員之間所與生俱來的共同文化，而構成文化認同的基礎在於一個人所生長於某個宗教、語言的環境與群體及其生長所在地的社會習俗，故血源、地區、習俗、宗教、種族、語言等，皆形成成員之間共同的文化 and 認同的基礎，且形成一種無可言喻的力量，將群體成員集合在一起，成為群體認同的基礎（Geertz, 1973）。更是一種過程的互動（processes interact），藉文化認知的程度來形塑價值、行為、規範等，使人們遵循行為的決定因素（Gollnick & Chinn, 1998）；工作滿足意旨自願工作者心理與生理兩方面對環境因素的滿意感受，亦即工作者對工作情境的主觀反應（Galindo, Kuhn & Guzley, 2001）；並從工作經驗中產生積極正面情緒（Ghiselli, 2001）；在遊客參與東港迎王祭典滿意度與文化認同度之探討，滿意度與認同度各構面變數，呈現高度正相關（白宗易、力佳潔，2010），並認為有效提高參與者對當地文化認同，若能擴大民衆參與的族群與需求，結合宗教、文化、藝術、人文、鄉土體育、教育等多元價值與功能，將可達到在地文化推廣與永續長存之目的；而忠誠度就是成員對於成為組織一份子的情感知覺（Hales & Gough, 2003）。姜定宇、鄭伯壘（2003）認為組織忠誠為個人對組織具有一種長期而持久的自發性責任，其能將組織的目標視為最重要，因此作為本研究假設一之命題：文化認同直接影響工作滿意度，間接影響忠誠度。

社區意識係為社區能力的一種構成因素或範疇，其中社區即為人們在一規

範的地理區域內，彼此與其範圍中的人具備的社會與心理面之聯繫（Aref, Redzuan & Emby, 2009; Mattessich & Monsey, 1997）。意旨社區成員的歸屬感，對相互重要關係的認知，對社區重要意義的感知，並通過群體義務滿足成員被需要的共同信念與目的（Mc Millan & Chavis, 1986）。當社區居民對其居住地區所產生的群體意識，包括居民對此一區域及其鄰人的認同、融合與共識。其來源實基於社區的共同利益、社區的服務功能與社區團隊精神（李增祿，1995）；工作滿足為自願工作者心理與生理兩方面對環境因素的滿意感受，亦即工作者對工作情境的主觀反應（Galindo, Kuhn & Guzley, 2001），並從工作經驗中產生積極正面情緒（Ghiselli, 2001）；相關線性實證研究中亦發現，不同屬性的人亦可能在社區意識與滿意度上會有所差異（Mammana- Lupo, Todd & Houston, 2014、Xu, Perkins & Chow, 2010）；忠誠度就是成員對於成為組織一份子的情感知覺（Hales & Gough, 2003）。姜定宇、鄭伯壘（2003）認為組織忠誠為個人對組織具有一種長期而持久的自發性責任，其能將組織的目標視為最重要，因此作為本研究假設二之命題：社區意識直接影響工作滿意度，間接影響忠誠度。

工作滿足意旨自願工作者心理與生理兩方面對環境因素的滿意感受，亦即工作者對工作情境的主觀反應（Galindo, Kuhn & Guzley, 2001）；而工作滿意的程度決定於工作者對付出與所得之比例和他人比較後的感覺，若差距越大，則表示工作滿意度越低，反之亦然（Adams, 1963）；當個人對組織為抱持有正面的滿意度時，通常也會有忠誠度的產生，反之當抱持有負面時，忠誠度則會降低，兩者呈現正向的相關（Briggs et al., 1982; Oliver, Rust et al., 1997; Baker & Crompton, 2000）。滿意度是一種對人、物體或事件的評價性反應，運用在本研究時，該評價性反應也會影響受訪者未來對於活動的最後決策，也就是往後的再次參與意願（De Carlo & Agarwal, 1999; Yousef, 1999; Lok & Crawford, 1999, 2001）。經相關實證研究中發現自願服務者參與公共行為模式之建構-以水域救生組織為例，發現工作滿意度顯著直接影響忠誠度，對提高自願服務者工作滿意度是支撐持續參與的動力來源，而透過組織學習成長獲得新知為主要目的（鄭峰茂、吳連賞、楊雅燕，2015）；原住民舞蹈文化傳承者參與行為模式之研究發現文化傳承志工的工作滿意度顯著的直接影

響忠誠度，本模型可充分解釋參與行為模式之因果關係（鄭峰茂、楊雅燕，2015），因此作為本研究假設三之命題：工作滿意度直接影響忠誠度。

七、研究方法

本研究試圖瞭解各組假設間潛在變項之因果關係，因此透過Jöreskog（1970）在1970年提出結構方程模型（Structural equation modeling, SEM）核心概念，並於1980年首先發展出SEM 分析工具軟體LISREL，也是一種融合因素分析和路徑分析的多元統計技術，它的優勢在於處理多構面（變項）間交互關係的定量及變數間潛在因果關係與強度，並能夠估計測量誤差（Measurement Errors）。近20多年間被大量應用在社會科學及行為科學領域中。處理初級資料（Primary Data）之領域與模型。例如理性行為理論（Theory of Reasoned Action; TRA, Fishbein & Ajzen, 1975）、計劃行為理論（Theory of Planned Behavior; TPB, Ajzen, 1985）、科技接受模型（Technology Acceptance Mode; TAM, Davis et al., 1989）、結構式計畫行為理論（Decomposed Theory of Planned Behavior; DTPB, Taylor & Todd, 1995）等。因此本研究擬採用SEM做為主要研究工具之一。

八、研究區域

屏東縣東港鎮位於台灣屏東縣西部中段沿海，北臨新園鄉、崁頂鄉，東鄰南州鄉，西南隔台灣海峽與琉球鄉相望，南接林邊鄉。轄內23個里，總人口約五萬人，土地面積29,4635平方公里，境內以農漁業及海洋遊憩為主並以迎王平安祭典聞名全國，每三年一科，每科約於國曆十月中旬辦理，為期約一週（屏東縣東港鎮公所，2018），東港鎮「東隆宮」奉祀主神為溫姓王爺，名鴻，字德修。生於北朝隋煬帝大業五年11月1日（西元609年，以下均為西元）。唐貞觀年代，皇帝李世民微服出遊遇險，溫鴻捨身救駕居功，與之義結金蘭授賜進士，膺任山西知府，任內地方大治，民稱父母。時值鄰近匪寇作亂，溫鴻領軍進剿招撫，數萬叛軍來歸，因功受策封王爺。在一次與36進士奉旨巡行天下，宣揚大唐德威，出海遇險罹難，無一倖免，皇帝聞訊追封「代天

巡狩」，頒旨全國建廟奉祠。明、清兩代移民日眾，出海的漁民恒以溫王爺為其精神之所寄，定居東港的泉、漳州人均奉祀溫王爺，康熙45年（1706年，距今已300年），東港岸上發現神木漂來，咸信溫王顯靈欲在台灣定廟，為東港造福，興隆盛旺，乃取神木興建溫王爺廟，名為「東隆宮」（財團法人臺灣省屏東縣東港東隆宮，2010）。

東港王爺信仰起源於先民對瘟疫盛行遇藥石無法救治時，就藉助迎王科儀，隆重操演化瘟除煞；至今瘟疫不再，從請神驅瘟轉為恭請御史「代天巡狩」千歲爺蒞境督察賜福平安的儀式。王爺信仰在日治時期曾受到壓制，直到1952年才重新恢復。本科年的迎王祭典（乙未正科年、2015年）正值恢復迎王一甲子（距今已65年）。東港平安祭典，以農曆地支丑、辰、未、戌年作為舉行平安祭典的「大科年」。前一年，從中軍府的安座、王船建造到開光，即為平安祭典敲響第一鑼。迎王平安祭典共為期8天，由七角頭（頂中街、下頭角、安海街、埔仔角、頂頭角、下中街、崙仔頂角）及王爺廟為整個迎王平安祭典主體，當科迎王祭典圓滿結束後職務抽籤「輪任」及後續「中軍府安座」、「造王船」、「進表」、「設置代天府」、「請王」、「過火」、「出巡遶境」、「祀王」、「遷船」、「和瘟押煞」、「宴王」、「送王」等13項程序步驟所聚集而成。於2011年申請國家無形資產同年向外界正名為「東港迎王平安祭典」（東港迎王·台灣文化資產，2015），如圖1所示。



圖1 研究區域圖

九、研究對象

以參加2015年東港乙未正科迎王平安祭典期間七角頭轎班人員為母體對象並分層抽取頂中街、安海街、頂頭角、崙仔頂角等四單位為代表性團體，並透過田野觀查及分層抽樣問卷調查方式，透過祭典期間進行現場問卷調查（抽查對象受訪當下必須穿著傳統祭典服裝頭戴籬笠，以視分辨身份）。

十、研究架構

依據相關研究歸類提出以下假設，詳如圖2。

H1.文化認同直接影響工作滿意度，間接影響忠誠度。

H2.社區意識直接影響工作滿意度，間接影響忠誠度。

H3.工作滿意度直接影響忠誠度。

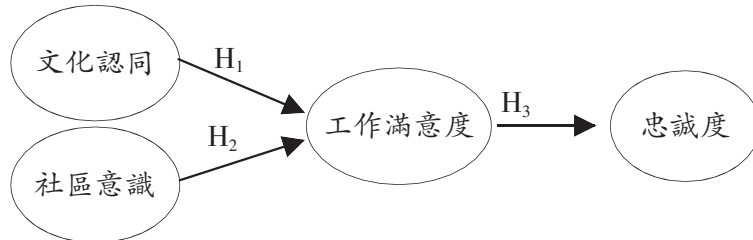


圖2 研究架構圖

十一、問卷設計

本研究採自編問卷進行研究，在正式進行問卷調查前，為瞭解問卷問項詞句是否易於受訪者理解及評估問卷之信效度，從2015年10月4至10日於繞境期間以參與迎王平安祭典志工（轎班人員）為母體對象，並採用分層、立意抽樣方式進行現場問卷調查。共發放190份問卷（Gorsuch, 1983），建議樣本數最少為題數5倍，且須大於100份，方能進行因素分析，本問卷構面題項數為38題去除廢卷60份，實得有效問卷120份。問卷回收後進行編碼、建檔、校正、檢

誤後，以SPSS 17.0進行項目分析，以遺漏檢驗、平均值、標準差、偏態係數、極端值檢定、相關係數、因素負荷量、信度等八項指標評估問項之堪用程度，用以修正問卷的內容及刪除不適當變數，並力求題意的清晰明瞭。最後，並委請兩位專家對問卷內容進行評估及提供修正意見，以提高內容效度後，作為正式問卷調查之題本。本研究的問卷內容包括：1.文化認同參考吳守從、鄭雅文（2008）、趙家民等（2013）及Kozo（2014），並考慮本研究的特性，將文化認同之構面分為「認知認同」（3題）、「參與認同」（3題）、「情感認同」（3題）等構面，總計9題問項；2.社區意識參考黃源協、蕭文高、劉素珍（2007）及林志鈞、吳淑敏、李欣如（2017）的研究，並考慮本研究的特性將社區意識之構面分為「社區凝聚」（3題）、「社區認同」（3題）、「社區關懷」（3題）等構面，總計9題問項；工作滿意度參考De Carlo & Agarwal（1999）、Yousef（1999）及Lok & Crawford（2004）的研究，並考慮本研究的特性將工作滿意度之構面分為「人際關係」（7題）「組織氛圍」（5題）、「福利與關懷」（4題）、「整體滿意度」（1題）等構面，總計17個問項；忠誠度參考Kotler et al.（1999）、Ganesh et al.（2000）及Kim, Park, & Jeong（2004）的研究，並考慮本研究的特性將忠誠度之構面分為「再次參與意願」（1題）、「推薦親朋好友」（1題）、「傳達正向口碑」（1題）等構面，總計3題問項，均採Likert7等第量表來測量，以1分（非常不贊同）~7分（非常贊同）的計分方式計分。並以Cronbach's α 係數評估文化認同、社區意識、工作滿意度、忠誠度等構面有效信度分別為0.915、0.932、0.945及0.734，四構面均達0.7 高效度水準（Nunnally, 1978）；有效效度分別為0.700、0.778、0.821 及0.442，四個構面僅忠誠度低於0.7 其餘均達高效度水準（Nunnally, 1978），詳如表1。顯示本問卷具有高度的內部一致性。

十二、統計分析

正式問卷回收後將所有問卷資料建檔後，再對問卷與資料檔校正，並利用敘述統計之極大值與極小值及資料之邏輯性進行資料檢誤，確保原始資料正確無誤。並以SPSS 20.0進行統計分析與檢定，利用敘述統計程序，計算人口統

計變數與特性等分布情形。利用因素分析將量表中之文化認同、社區意識、工作滿意度及忠誠度等構面，依其相關程度縮減成少數主要的因素，以簡化變項之間的複雜狀況，但是卻保持對原有變項最大之解釋量。本研究以主成份（Principle Component）分析法及斜交轉軸（Oblimin With Kaiser Normalization）進行轉軸，萃取主要之構面因素。而共同因素之數目則選取特徵值（Eigenvalue）大於1的因素；在因素負荷量（Factor Loading）上則要求其絕對值大於0.4。並將各潛在變項所萃取出的因素作為測量變項，以利後續結構方程模式之分析。由於本研究旨在探討多組潛在變項間因果關係，因此以結構方程式（Structural Equation Model, SEM）來進行資料分析。LISREL 為 Jöreskog & Sörbom 在1980年代以矩陣模式分析技術來處理共變結構的分析問題，所提出的測量模型與結構模式的概念，具有1.可同時處理多組變項間的關係；2.提供驗證性因素分析以檢定測定變數是否正確的測量到潛在變數（信效度）；3.不受因果路徑關係之假設的限制，並可在模式關係上增加或限制參數估計之功能（Jöreskog & Sörbom, 1996）。因此本研究採用LISREL 8.52 進行驗證性因素分析及結構方程式的實證分析，以最大概似估計法（Maximum Likelihood Estimation）對本研究模式中各組變項間之因果關係進行估計。

參、結果

一、基本資料與特性

在居住地方以東港鎮居多，佔71人（59.2%）；居住地區以高屏地區居多，佔115人（95.8%）；婚姻狀況以已婚居多，佔76人（63.3%）；年齡以51-65歲，佔74人（61.7%）；職業以工商居多，佔58人（48.3%）；教育程度以高中（職）居多，佔52人（43.3%）；進入組織方式以世襲居多，佔49人（40.8%）、其次神意（應杯），佔47人（39.2%）；參與繞境次數以2-3次居多，佔31人（31.7%）、其次4-5次，佔29人（24.2%）；參與繞境天數以2-3天居多，佔37人（30.8%）、其次4-5天35人（29.2%）、6-7天32人

(26.7%)；認為祭典意義為祖先遺留來不能變更的珍貴遺產則以是居多，佔108人(90%)；希望媒體能大肆宣傳以利活絡經濟則以會居多，佔94人(78.3%)；希望後代子孫能繼續保護迎王祭典文化則以是居多，佔118人(98.3%)；盡自己的一份心力保護傳統祭典則以會居多，佔120人(100%)；意願參與保存傳統祭典解說員培訓則以會居多，佔82人(68.3%)；對保存傳統祭典感覺以十分敬畏則以是居多，佔99人(82.5%)；滿意東港迎王祭典人員沿路吃檳榔或抽香菸則以普通居多，佔60人(50%)、其次不滿意及非常不滿意，佔52人(43.3%)；是否想過大量人口湧入對環境生態的影響則以是居多，佔72人(60%)；是否歡迎外地人參與保存傳統祭典則以是居多，佔119人(99.2%)，詳如表1。

表1 正式問卷受訪者基本資料分析表

基本資料變項		樣本數	百分比	基本資料變項		樣本數	百分比
居住地方	東港鎮	71	59.2	進入組織	世襲	49	40.8
	屏東縣	28	23.3		神意（應杯）	47	39.2
	高雄市	21	17.5		其他	24	20
居住地區	北、新北	0	0	繞境次數	首次參與	22	18.3
	桃、竹、苗	2	1.7		2-3次	38	31.7
	中、彰、投	0	0		4-5次	29	24.2
	雲、嘉、南	3	2.5		6-7次	8	6.7
	宜、花、東	0	0		8-9次	10	8.3
	高、屏	115	95.8		10次以上	13	10.8
婚姻	未婚	44	36.7	繞境天數	1天	6	5
	已婚	76	63.3		2-3天	37	30.8
年齡	18歲~20歲	4	3.3		4-5天	10	8.3
	21歲~30歲	32	26.7		6-7天	35	29.2
	31歲~40歲	74	61.7		8天以上	32	26.7
	41歲~50歲	8	6.7	祭典意義	靠觀光賺錢的工具	2	1.7
	51歲~60歲	2	1.7		可隨意變更的珍貴遺產	6	5
	61歲（含）以上	0	0		祖先遺留不能變更的珍貴遺產	112	93.3
職業	軍公教	21	17.5	大肆宣傳	會	94	78.3
	農林漁牧	5	4.2		不會	26	21.7
	工商	58	48.3	繼續保護	是	118	98.3
	家管				否	2	1.7
	退休人員	2	1.7	解說員培訓	是	82	68.3
	學生	6	5		否	38	31.7
	服務業（其他）	28	23.3	祭典感覺	十分敬畏	99	82.5
教育程度	國中、小	17	14.2		心理充滿安全感	11	9.2
	高中（職）	52	43.3		保護作用	10	8.3
	大學（專）	48	40		很花錢	0	0
	研究所（碩博士）	3	2.5		街道變的很髒亂	0	0
環境生態	是	72	60		沒感覺	0	0
	否	48	40	檳榔抽菸	非常不滿意	25	20.8
外地參與	是	119	99.2		不滿意	27	22.5
	否	1	.8		普通	60	50
傳統祭典	是	120	100		非常滿意	6	5
	否	0	0		滿意	2	1.7

二、在變項（題項）分析，設定值M：平均數（>6.71為較佳、<5.92為較差）

各變項間至少取前後值一組作為差異分析，詳如表3。在文化認同變項間以，東港迎王祭典，使我對家鄉產生歸屬感（6.83M、0.46T）參數最高；我願意為東港迎王祭典，貢獻心力（6.80M、0.63T）參數最高；參與東港迎王祭典，提升我的文化素養。（6.62M、0.76T）參數最低。在社區意識變項間以，舉辦東港迎王祭典，可提升我對地方事務的熱情（6.77M、0.62T）參數最高；舉辦東港迎王祭典，有助於提升東港鎮全面發展（6.69 M、0.63T）參數最低。在工作滿意度變項間以，參與東港迎王祭典活動，能獲得新知（6.71M、0.64T）參數最高；組織提供參與人員進修機會方面（5.86M、1.50T）參數最低；組織對參與人員生活關懷方面（5.92M、1.36T）參數最低。在忠誠度變項間參模均高於設定平均值，且無明顯差異。

三、因素分析

由於本研究所設計問卷，在文化認同、社區意識、工作滿意度及忠誠度等四個構面的題項皆有10題以上（除忠誠度外），因此在進行LISREL之結構方程式的實證研究上可能會造成配適度指標未達可接受水準，故為探討東港乙未正科迎王平安祭典志工參與文化傳承行為模式之建構是否適用文化認同、社區意識、工作滿意度及忠誠度等之因素構面予以解釋，因此先將進行量表之因素分析，本研究以主成份（Principle Component）分析法及最大變異法（Varimax）進行轉軸，萃取主要之構面因素。而共同因素之數目則選取特徵值（Eigenvalu）大於1的因素；在因素負荷量（Factor Loading）上則要求其絕對值大於0.4。在文化認同KMO=0.731，Bartlett球形檢定近似卡方值為283.887（ $p<0.0001$ ），萃取出認知認同、參與認同、情感認同等3個潛在變項因子；社區意識KMO=0.742，Bartlett球形檢定近似卡方值為245.131（ $p<0.0001$ ），萃取出社區凝聚、社區認同、社區關懷等3個潛在變項因子；工作滿意度KMO=2.871，Bartlett球形檢定近似卡方值為71.775（ $p<0.0001$ ），萃取出人際關係、組織氣候、福利與關懷、整體滿意度等4個潛在變項因子，詳如表2。

表2 文化認同因素構面表

因素構面	因素負荷量	特徵值	解釋變異量 (%)	累計解釋變異量 (%)
C文化認同				
C1 認知認同	.909	2.605	86.837	86.837
C2 參與認同	.956			
C3 情感認同	.930			
S社區意識				
S1 社區凝聚	.909	2.548	84.918	84.918
S2 社區認同	.914			
S3 社區關懷	.941			
T工作滿意度				
T1 人際關係	.846	2.871	71.775	71.775
T2 組織氣候	.908			
T3 福利與關懷	.820			
T4 整體滿意度	.811			

四、測量模式評估

個別項目信度為評估測量變數對該潛在變數的因素負荷量，而可接受之測量變項因素負荷量須達0.5以上，且t值也須達顯著水準（Hairs, Anderson, Tatham, & Black, 1998）。本研究母體對文化認同、社區意識、工作滿意度及忠誠度等四構面（變項間）因素負荷量在0.51 至0.78 區間（表3），以上僅測量變數（I1再度參與）因素負荷量為0.48略低，估計參數（t值）皆全大於1.96之統計顯著水準；各潛在變數之組成信度代表該模式的內部一致性，可接受之變數的組成信度須達0.6以上（Fornell & Larcker, 1981），在本研究中之變數的組成信度在0.673至0.699區間（表5），皆達0.6以上的可接受水準；各潛在變數的平均變異抽取量為評估各觀察變數對該潛在變數的平均變異解釋力，其值愈高則收斂度及區別效度愈高，而可接受之平均變異抽取量須達0.5以上（Fornell & Larcker, 1981），在本研究中之潛在變數的平均變異抽取量在0.35至0.437區間，均低於參值（Jöreskog & Sörbom, 1996），另區別效度在0.594~0.661之間，皆達可接受水準。本研究之標準化殘差值呈常態分布且其標準化殘差圖（Standardized Residuals Q-plot）的斜率大於45°，表示本研究模式有

假好的配適度（Bagozzi & Yi, 1988; Jöreskog & Sörbom, 1996）。

表3 測量模式評估表

構面	測量變數	因素負荷	T值	平均變異 抽取量	組成信度	區別效度
C文化認同				0.437	0.699	.661
	C1認知認同	0.68	Fixed			
	C2參與認同	0.69	6.48			
	C3情感認同	0.61	5.85			
S社區意識				0.428	0.691	.655
	S1社區凝聚	0.63	Fixed			
	S2社區認同	0.62	5.26			
	S3社區關懷	0.71	5.78			
T工作滿意度				0.353	0.683	.594
	T1人際關係	0.69	Fixed			
	T2組織氣候	0.62	5.76			
	T3福利與關懷	0.51	4.89			
	T4整體滿意度	0.54	5.36			
I忠誠度				0.416	0.673	.645
	I1再度參與	0.48	Fixed			
	I2推薦親友	0.64	4.22			
	I3正向口碑	0.78	4.37			

*:平均變異抽取量=（標準化因素負荷量平方後的總和）/ [（標準化因素負荷量平方後的總和）+ 測量誤差的總和]

**:組成信度=（標準化因素負荷量的總和）² / [（標準化因素負荷量的總和）² + 測量誤差的總和]（Jöreskog & Sörbom, 1996）

五、整體模式評估

本研究之整體模式適配度之測量以卡方值（ χ^2 ）、卡方值自由度比（卡方值/自由度）、配適度指標（GFI）、調整的配適度指標（AGFI）、基準配適度指標（NFI）、非基準配適度指標（NNFI）、比較配適度指標（CFI）、增量配適度指標（IFI）、平均概似平方誤根係數（RMSEA）及標準化殘差均方根指數（SRMR）以上10項指標，對本研究之整體模式進行配適

度評估，10項評估指標達可接受水準（表4）。顯示本研究的取樣資料與研究模式有良好的配適度，為一個可以接受的模式，研究模式可以適當的解釋與預測東港乙未正科迎王平安祭典志工參與文化傳承行為模式之文化認同、社區意識、工作滿意度與忠誠度等潛在變數間之因果關係。

表4 整體模式配適度評估表

配適指標	整體模式適配度	判斷值	評鑑標準	參考文獻
卡方考驗				
Chi-square	55.58 (p>0.00)	p>0.05	是	Carmines & MacIver, 1981
Chi-square / df	.911	<5	是	Carmines & MacIver, 1981
適合度指標				
GFI	0.93	>0.9	是	Hu & Bentler, 1999
AGFI	0.90	>0.8	是	Hu & Bentler, 1999
NFI	0.95	>0.9	是	Bentler & Bonnett, 1980
NNFI	1.01	>0.9	是	Bentler & Bonnett, 1980
替代性指標				
CFI	1.00	>0.9	是	Bentler, 1995
IFI	1.01	>0.9	是	Bentler & Bonnett, 1980
替代性指標				
RMSEA	0.051	<0.08	是	Hu & Bentler, 1999
SRMR	0.056	<0.08	是	Hu & Bentler, 1999

六、研究假設檢定

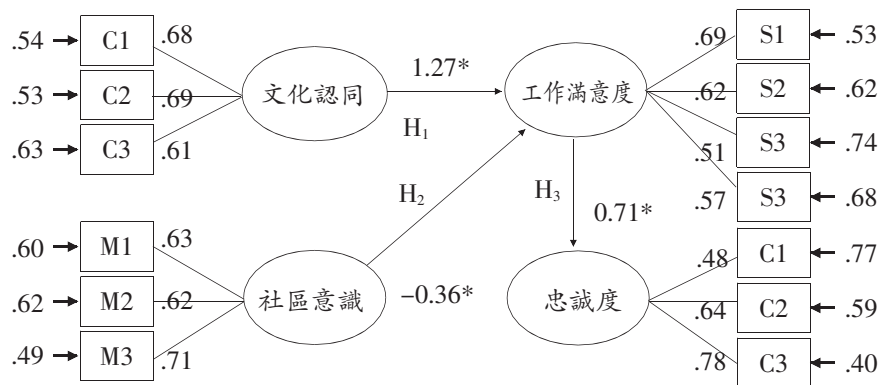
以結構方程模式來驗證構面之間的因果關係，以標準化係數估計構面間的影響值。外衍變項（自變項）對內衍變項（依變項）的直接效果與間接效果（表5、圖3）。研究模式路徑分析係數顯示，研究假設一：文化認同顯著的直接影響工作滿意度（ $g_{11}=1.27$, $p<0.001$ ），文化認同藉由工作滿意度顯著的間接影響忠誠度，間接效果為0.90（ $p<0.001$ ）經檢定成立；研究假設二：社區意識顯著的直接影響工作滿意度（ $g_{12}=0.36$, $p<0.001$ ），社區意識藉由工作滿意度顯著的間接影響忠誠度，間接效果為0.26（ $p<0.001$ ）經檢定成立；研究假設三：工作滿意度顯著的直接影響忠誠度（ $\beta_{21}=0.71$, $p<0.01$ ）經檢定成立。

表5 研究模式路徑分析之各項效果

自變項	內衍變項（依變項）				假設檢定
	工作滿意度		忠誠度		
	標準化效果	T值	標準化效果	T值	
外衍變項					
文化認同					
直接效果	1.29*	0.73	N. A		成立
間接效果	N. A		0.65*	0.39	成立
整體效果	1.29*	0.73	0.65*	0.39	成立
社區意識					
直接效果	0.39*	0.75	N. A		成立
間接效果	N. A		0.20*	0.37	成立
整體效果	0.39*	0.74	0.20*	0.37	成立
內衍變項					
工作滿意度					
直接效果			0.50*	0.13	成立
間接效果			N. A		
整體效果			0.50*	0.13	成立

*: p<0.001

七、研究模型



Chi-square=58.37, df=61, p-value=0.57177, rmsea=0.000

圖3 研究模型圖

在本次調查中發現部分角頭（社區參與者）已自發性要求所屬志工團隊（橋班人員）在參與繞境過程中全面禁止沿路吃檳榔或抽香菸（避免產生負面觀感），一般刻版廟宇繞境文化總讓人覺得這些橋班人員多數離開不了檳榔與香菸，這對長期推廣廟宇文化及傳承者來說，實對小朋做了不好的負面示範；另東港漁會幼兒園全體師生在2015年更自辦幼兒版迎王祭典，由小朋友扛著自製神轎，踏步進東隆宮牌樓，而玩具小馬也被馬伏牽拉，成為Q版王馬，學步車更被打造成指揮車，加上大千歲到五千歲、還有溫王爺及中軍府的隊伍、陣頭及家將，規格完全不輸正版的迎王，小朋由們扛著自製神轎，從請水到繞境到最後送王祭儀一應俱全（自由時報，2015）及東港鎮海濱國小「創意小神轎」已推廣多年，近來更是走向社區，教導銀髮長輩們做小神轎，也邀請鄰近學校師生到校體驗製作小神轎。在虔誠外，更增添許多可愛元素，最難能可貴的是地方文化的傳承（人間福報，2017）。雖然這些小朋友可能還不曉得傳統迎王平安祭典背後深層意義，但是讓他們從小就能學習深入地方文化，在教學中結合地方民俗特色，對於即將面臨參與者不可抗逆高齡化事實，對於任何形式能讓東港迎王轎班世代傳承的精神發揚光大給予正面支持。

肆、討論與建議

東港迎王祭典至今已有百年歷史，歷經清末、日本殖民及國民政府至今固保有傳統文化，所有人文歷史文化的演變有其當時條件背景。順應而生有些好的我們應予以保留，如倫理（對無形及尊親的禮俗）、人文（文化傳承）、自然（共生）、扎根（民俗教育）、觀光（經濟效益）等；不好的應適當修正順應時代潮流，如環保議題（焚燒禮香燭炮、燃金紙、燒王船等），未來如何降低溫室氣體（Co₂）排放量、資源共享（奉獻物資轉換弱勢族群關懷）及順應大型宗教節慶觀光轉型創造商機（提升文化教育及青年解說員培訓等），已達到文化傳承永續目的及正面宣傳。

在參與者忠誠度以產生歸屬感、願意貢獻心力等方面平均數為高；反之在生活關懷、進修機會等方面平均數較為薄弱。因此參與者不論在文化傳承及社區意識認同度極高，因此建議未來組織應：

- 一：加強參與者（橋班人員）平時聯繫及生活關懷。
- 二：提供相關知識進修機會（如文化教育及解說員培訓等）。
- 三：持續向下扎根，發展幼兒及小學鄉村特色課程。

參考文獻

- 白宗易、力佳潔（2010）：〈遊客參與東港迎王祭典滿意度與文化認同度之探討〉，《身體語文化學報》，11，1-26。
- Pai, T. I. & Li, J. J. (2010). The Relationship between Visitors' Satisfaction and Culture Identity of Donggang King Boat Ritual, *Journal of Body Language Culture*, 11, 1-26.
- 江宜樺（1998）：《自由主義、民族主義與國家認同》。台北：揚智出版社。
- Jiang, Y. H. (1998). *Liberalism, nationalism and national identity*. Taipei: Yangzhi Publishing House.
- 吳守從、鄭雅文（2008）：〈俗技藝活動參與對文化認同之影響〉，《人文與社會》，2（3），119-150。
- Wu, S. T. (2008). The influences of participating the activities of folkloric crafts upon the identifications of traditional cultures, *Humanities and Society* 2(3), 119-150.
- 李增祿（1995）：〈論社區意識、社會建設與國家發展〉，《社區發展季刊》，69，21-24。
- Li, Z. L. (1995). On community consciousness, social construction and national development, *Community Development Quarterly*, 69, 21-24.
- 林志鈞、吳淑敏、李欣如（2017）：〈學校協力發展特色型態、社區意識、社區資源價值認知對教師社區參與之研究〉，《育達科大學報》，44，173-204。
- Lin, C. J., Wu, S. M., Li, X. R. (2017). A study on the relationships among the collaboration of school and community to develop characteristics, sense of community and cognitive value of community recourse to teachers' community participation, *Journal of Yuda University*, 44, 173-204.
- 姜定宇、鄭伯壘、任金剛、黃政瑋（2003）：〈組織忠誠：本土建構與測量〉，《本土心理學研究》，19，273-337。

- Jiang, D. Y., Cheng, B. S., Jen, K. K., Huang, C. W. (2003). Organizational loyalty: local construction and measurement, *Research on Indigenous Psychology*, 19, 273-337.
- 黃源協、蕭文高、劉素珍（2007）：〈社區意識及其影響因素之探索性研究〉，《社會政策與社會工作學刊（TSSCI）》，11（2），1-33。（本文為行政院國科會研究計畫NC 94-2412-H-260-001之部分研究成果）。
- Hwang, Y. S., Hsiao, W. K., Liu, S. J. (2007). An exploratory study of sense of community and its affecting factors, *Journal of Social Policy and Social Work (TSSCI)*, 11(2), 1-33. (This article is part of the research results of the National Institute of Science and Technology of the Executive Yuan, NC 94-2412-H-260-001).
- 黑幼龍（1971）：《如何辦理志願服務-領導人才訓練叢書之八》。臺中：光啓出版社。
- Black, Y. D. (1971). *How to Deal with Volunteer Service Leadership Training Series Eight*. Taichung: Guangqi Publishing House.
- 趙家民、涂智慧、吳婉容、巫忠晉（2013）：〈參與動機、活動體驗、文化認同與社區意識關係之研究-以北港藝閣遶境活動為例〉，《文化創意事業管理研究》，10，88-115。
- Zhao, F. P., Paint, W. H., Wu, W. C., Witch, L. J. (2013). Research on the Relationship between Participation Motivation, Activity Experience, Cultural Identity and Community Awareness--A Case Study of the Encirclement Activities of the North Port Art Pavilion, *Research on Cultural and Creative Enterprise Management*, 10, 88-115.
- 鄭峰茂、吳連賞、楊雅燕（2015）：〈自願服務者參與公共行為模式之建構-以水域救生組織為例〉，《2015嘉義國際運動產業論壇暨學術研討會》。
- Cheng, F. M, Wu L. S., Yang, Y. A. (2015). *Volunteer service participation in the construction of public behavior models - taking waters life saving organizations as an example*, 2015 Chiayi International Sports Industry Forum and Academic Seminar.

鄭峰茂、楊雅燕（2015）：〈原住民舞蹈文化傳承者參與行為模式之研究〉，2015年國立屏東大學原住民族健康休閒與文化產業永續經營學術研討會。

Cheng, F. M, Yang, Y. A. (2015). *Volunteer Service Participation in the Construction of Public Behavior Models – Taking Waters Life Saving Organizations as an Example*, 2015 Chiayi International Sports Industry Forum and Academic Seminar.

人間福報（2017）：〈海濱國小搞創意小神轎與機器人合體〉。http://www.merit-times.com/newspage.aspx?unid=459987。 (2017/1/27瀏覽)

Human Life Report (2017). The seaside country is engaged in creative small sedan and robot fit. Http://www.merit-times.com/newspage.aspx?unid=459987. (2017/1/27 browsing)

自由時報（2015）：〈東港「萌」版迎王 幼童自組轎班、家將團〉。http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1503053。 (2015/11/9瀏覽)

Free Times (2015). Donggang “meng” version of the ying wang children’s self-organizing car class, family group. Http://news.ltn.com.tw/news/life/breaking news/1503053. (2015/11/9 browsing)

東港迎王（2015）：〈台灣文化資產〉。
http://20091010.blogspot.tw/p/blog-page_27.html。 (2015/10/30瀏覽)

Donggang Yingwang (2015). Taiwanese cultural assets. Http://20091010.blogspot.tw/p/blog-page_27.html. (2015/10/30/Browse)

財團法人臺灣省屏東縣東港東隆宮（2015）：〈迎王祭典〉。http://www.66.org.tw/character_two.php?button_ID=6&buttontwo_ID=13。 (2010/8/29瀏覽)

Donggang palace, donggang, pingtung county, taiwan province (2015). Wang Wang Festival. http://www.66.org.tw/character_two.php?button_ID=6&buttontwo_ID=13. (2010/8/29 browsing)

教育部體育署體育志工實施要點（2013）：〈臺教體署全（一）字第10200043282號令〉。http://edu.law.moe.gov.tw/NewsContent.aspx?id=1831。 (2016/2/2瀏覽)

- Key points for the implementation of sports volunteers of the ministry of education (2013). Taiwan Education and Social Welfare Department (1), No. 10200043282]. <http://edu.law.moe.gov.tw/NewsContent.aspx?id=1831>. (2016/2/2 view)
- 屏東縣東港鎮公所 (2018) : 〈東港簡介〉。 <https://www.pthg.gov.tw/TownDto/cp.aspx?n=B26B6B6C2F2E9094> (2018/3/30/瀏覽)
- Donggang township, pingtung county (2018), Introduction to donggang. [https://www.pthg.gov.tw/TownDto/cp.aspx?n=B26B6B6C2F2E9094\(2018/3/30/Browse\)](https://www.pthg.gov.tw/TownDto/cp.aspx?n=B26B6B6C2F2E9094(2018/3/30/Browse))
- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422–436.
- Ajzen, I., (1985). From intentions to actions: a theory of planned behavior. in: J. Kuhl and J. Beckmann (eds.), *Action Control: From Cognition to Behavior* 11–39.
- Aref, F., Redzuan, M. R., & Emby, Z. (2009). Assessing sense of community dimension of community capacity building in tourism development in shiraz, iran. *European Journal of Social Sciences*, 7(3), 126–132.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structure equations models, *Academic of Marketing Science*, 16(1), 76–94.
- Baker, D. A., & Crompton, J. L. (2000). Quality, satisfaction and behavioral intentions, *Annals of Tourism Research*, 27(3), 785–804.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures, *Psychological Bulletin*, 88, 588–606.
- Bentler, P. M. (1995). *EQS Structural equations program manual*, California: Multivariate Software.
- Briggs, D. L., Gidron, B., & Deen, M. Y. (1982) On satisfying the volunteer and the paid employee: any difference, *Volunteer Administration*, 14,1–14.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., III, & Weick, K. E., Jr. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*.
- Carmines, E., & MacIver, J. (1981). *Analyzing models with unobserved variables*:

- analysis of covariance structures*, California: Sage.
- Crompton, J. L., & Love, L. (1995). The predictive validity of alternative approach to evaluate quality of a festival, *Journal of Travel Research*, 34(1), 11–24.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models, *Management Science*, 35(8), 983–1003.
- Davis, H. (1972). Human relations at work. *The dynamics of organizational behavior*, 42–48.
- De Carlo, T. E., & Agarwal, S. (1999). Influence of managerial behaviors and job autonomy on jobsatisfaction of industrial salespersons, *Industrial Marketing Management*, 28, 51–62.
- De Carlo, Thomas, E. & Sanjeev, A. (1999). Influence of managerial behaviors and job autonomy on jobsatisfaction of industrial salespersons, *Industrial Marketing Management*, 28, 51–62.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison– Wesley.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 18, 39–50.
- Fredericks, J. O. (2001). Connecting customer loyalty to financial results, *Marketing Management*, 10, 26–33.
- Galindo-Kuhn, R., & Guzley, R. M. (2001). The volunteer satisfaction index: construct definition, measurement, development, and validation. *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45–68.
- Ganesh, J., Arnold, M. J., & Reynolds, K. E. (2000). Understanding the customer base of service providers: an examination of the differences between switchers and staggers, *Journal of Marketing*, 64, 65–87.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. New York: Basic Books.

- Gollnick, D. M., & Chinn, P. C. (1998). *Multicultural education in a pluralistic society (5th ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor analysis*. hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hairs Jr., F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis, 5th ed.*, New York: Macmillan.
- Hales, C. & Gough, O. (2003). Employee evaluations of company occupational pensions: hr implications, *Personnel review*, 32(3), 319-331.
- Hall, S. (1996). *Questions of cultural identity*. London: Sage Publications, 1-17.
- Hiemstra, R. (1974). Community adult education in lifelong learning, *Journal of Research and Development in Education*, 2, 34-44.
- Houston, M. J., & Rothschild, M. L. (1978). Conceptual and methodological perspectives on involvement, *Research frontiers in marketing: Dialogues and directions*, 184-187.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria in fix indexes in covariance structure analysis: conventional riteria versus new alternatives, *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Hwang, S. N., Lee, C., & Chen, H. J. (2005). The relationship among tourists' involvement, place attachment and interpretation satisfaction in taiwan's national parks. *Tourism Management*, 26(2), 143-156.
- Jones, T. O., & Sasser, W. E. (1995). Why satisfied customers defect, *Harvard Business Review*, 73(Nov/Dec), 88-99.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User's reference guide*, Chicago: Scientific Software International.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1980). *Simultaneous analysis of longitudinal data from several cohorts (Research Report No. 80-5)*. Uppsala, sweden; university of uppsala, department of statistics.
- Jöreskog, K. G. (1970), A general method for analysis of covariance structures. *Biometrika*, 57, 239-251.
- Kim, M. K., Park, M. C., & Jeong, D. H. (2004). The effects of customer

- satisfaction and switching barrier on customer loyalty in korean mobile telecommunication service, *Telecommunications Policy*, 28, 145–159.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (1999), *Kotler on marketing: how to create, win, and dominate markets*, New York: The Free Press.
- Kozo, T. (2014). Psychological attachment to local community and team identity, *Asian Sport Management Review*, 37–64.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes, *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subcultures, leadership styles, job satisfaction in organizational change and development, *Leadership and Organizational Development Journal*, 20(7), 365–73.
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, 16 (8), 594–613.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: a cross-national comparison, *Journal of Management Development*, 23(4), 321–335.
- Mak, B., & Sockel, H. (2001). A confirmatory factor analysis of is employee motivation and retention. *Information & Management*, 38, 265–276. [http://dx.doi.org/10.1016/S0378-7206\(00\)00055-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0378-7206(00)00055-0)
- Mammana, L., V., Todd, N. R., & Houston, J. D. (2014). The role of sense of community and conflict in predicting congregational belonging, *Journal of Community Psychology*, 42(1), 99–118.
- Matsumoto, D., & Juang, L. (2008). *Culture & psychology (4th)*. USA: Thomson Wadsworth.
- Mattessich, P., & Monsey, B. (1997). *Community building: what makes It work—A review of factors influencing successful community building*. Minnesota: Amherst H. Wilder Foundation.

- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: a definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6–23.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*, (2nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Oliver, R. L., Rust, R. T., & Varki, S. (1997). Customer delight: foundations findings and managerial insight, *Journal of Retailing*, 73(3), 311–340.
- Parsons, T. (1951). *The social system*, Glencoe Free Press.
- Patricia, C. S., Lorne, M. K., & Charles, L. H. (1969). *The measurement of staisfaction in workand returement*. (Chicago: Rand Menally), 142–143.
- Taylor, S. & Todd, P. A. (1995). Understanding information technology usage: a test of competing models, *Information Systems Research*, 6(2), 144–176.
- Xu, Q., Perkins, D. D., & Chow, J. C. (2010). Sense of community, neighboring, and social capital as predictors of local political participation in china, *Am J Community Psychol*, 45, 259–271.
- Yousef, D. A. (1999). Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country, *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–19.
- Zeithaml, V. A., Berry, L. L., & Parasuraman, A. (1996). The behavioral cones quinces service quality, *Journal of Marketing*, 60(1), 31–46.