

頁數	行數	原文	修改
<b>CH03</b>			
65	倒數第 14 行	的一般自我效能。因此，當一般化自我效能高的人遇到困難時，...	的一般化自我效能。因此，當一般化自我效能高的人遇到困難時，...
71	第 5 行	類型與他的工作類型愈適配，他的工作滿意度愈高、也愈不容易離開這樣的工作環境。	類型與他的工作類型愈適配，他的工作滿足感愈高、也愈不容易離開這樣的工作環境。
<b>CH04</b>			
95	第 9 行	例如：高正向情感的人抗壓性較高，他們面對負面事件時較能夠應付，而低正向情感的人則較容易受環境影響，而產生情緒波動。	例如：高正向情感傾向的人抗壓性較高，他們面對負面事件時較能夠應付，而低正向情感傾向的人則較容易受環境影響，而產生情緒波動。
102	圖 4-4 橫軸修改	<p>圖 4-4 壓力與工作績效的關係<sup>33</sup></p>	<p>圖 4-4 壓力與工作績效的關係<sup>33</sup></p>
<b>CH05</b>			
116	第 9 行	對上班、上學的感受。除了評價的部分，我們的態度也包含了認知要素（cognitive component）。	對上班、上學的感受。除了情感的部分，我們的態度也包含了認知要素（cognitive component）。
<b>CH08</b>			
225	倒數第 9 行	端，傾向爭取與獲得利益，並且較不易感受到自己「欠」別人；他們偏好成果與投入的比值高於所比較的參考對象之比值。	端，傾向爭取與獲得利益，並且較不易感受到自己「欠」別人；他們偏好結果與投入的比值高於所比較的參考對象之比值。

<b>CH11</b>			
323	第 2 行	在領導行為 <b>模型</b> 之後，學者開始重視領導情境的重要性，並陸續提出不同的理論模型，...	在領導行為 <b>理論</b> 之後，學者開始重視領導情境的重要性，並陸續提出不同的理論模型，...
<b>部分習題解答</b>			
479	第 11 章	3. (×) <del>應為具有支持型領導較有發揮的空間。</del>	3. (○)