

國立臺灣體育學院體育研究所
碩士學位論文

台中市金融控股公司銀行從業人員工作
壓力、休閒需求與休閒阻礙之研究
A STUDY OF JOB STRESS, LEISURE NEEDS
AND LEISURE CONSTRAINTS FOR
FINANCIAL HOLDING COMPANY
EMPLOYEES IN TAICHUNG CITY .



研究生：許峰睿 撰
指導教授：林文郎 教授

中華民國九十五年六月

論文名稱：台中市金融控股公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求
與休閒阻礙之研究
院校所畢業組別：國立台灣體育學院體育研究所 總頁數：212 頁
研究生：許峰睿 指導教授：林文郎教授

中文摘要

本研究主要目的在於探討金融控股公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求與休閒阻礙各構面間的關聯性，並比較不同金控公司是否具有差異性存在，進而提供相關單位在人力資源管理及進行購併之參考。

本研究以自製問卷的方式調查，經分層比例隨機取樣，調查 630 位台中市金控公司銀行部門從業人員，回收有效問卷 415 份 (65.8%)，資料處理的方式乃利用 SPSS 10.0 for windows 統計套裝軟體進行描述性統計、項目分析、因素分析、信度分析、效度分析、多變量變異數分析及薛費事後檢定、迴歸分析、典型相關、徑路分析及相關分析。根據本研究結果獲得以下結論：

一、台中市金融控股公司銀行從業人員大部份以女性 (66%) 居多，年齡約 21-30 歲 (40.2%)，已婚 (54.5%)，擁有大學學歷 (54.7%) 及 4 張證照者最多 (13.5%)。大部份銀行從業人員服務年資約 1-5 年 (36.1%)，平均收入 30001-40000 元 (33%)，服務公司與部門以兆豐金控 (13.5%) 和第一金控 (13.5%) 及個人金融營業單位 (29.6%) 最多。

二、根據研究結果發現：部份人口統計變項在金控公司工作壓力、休閒阻礙各構面存在顯著差異。

三、不同主體(銀行、證券、保險)金控公司在工作壓力、休閒需求、休閒阻礙均存在顯著差異，且工作壓力、休閒需

求與休閒阻礙間存在正相關。

關鍵詞：金控公司、工作壓力、休閒需求、休閒阻礙

Hsu Feng-Jui(2006). *A study of job stress, leisure needs, and leisure constraints for financial holding company employees in Taichung city*. Unpublished master thesis, National Taiwan College of Physical Education, Taichung.

Abstract

The purpose of the study was in attempt to probe job stress, leisure needs, and leisure constraints related problems for financial holding company employees, and compared with the different companies whether have a difference that exists. And then offer the results in human resources management and merges.

This research was investigated by researcher's making questionnaire. Adopt and divide the taking a sample law at random of one layer of proportions. The subjects included 630 financial holding company employees in Taichung city, and 415 were valid responded(65.8%). The statistics applied for the study included Descriptive analysis, Item analysis, Exploring factor analysis, Reliability analysis, Validity analysis, Multivariate analysis of variance, Scheffe' method, Regression analysis, Canonical correlation, Path analysis and Correlation with SPSS 10.0 statistical package for Windows. The results of the study were :

一、 The financial holding company employees in Taichung city majority are women(66%), age between 21-30(40.2%), married(54.5%), graduated from college (54.7%) and 4 financial licenses (13.5%). The majority employees working experience are 1-5 years(36.1%), average monthly income are 30001-40000(33%), service company and department are Mega Holdings(13.5%)、 First Holdings(13.5%) and Personal financial business department (29.6%).

二、 According to the results of study : some demography changes exist and show the difference in job stress, leisure needs, and leisure constraints.

三、 Different subject financial holding company (Bank, Security, Insurance) show the difference in job stress, leisure needs, and leisure constraints, and there are positive correlation between job stress, leisure needs, and leisure constraints.

Keywords:Financial holding company, Job stress, Leisure needs, Leisure constraints

致謝詞

離開校園七年之久，有幸進入台灣體育學院再次沈浸於追求學問的幸福，雖在求學過程中常焚膏繼晷、惶惶不可終日，有幸在師長們的諄諄教誨中及同窗摯友的相互砥礪下，終能將此篇論文順利付梓，讓自己多了一個成長的機會。

回想這二年的求學時光，工作、課業、家庭間的角色互換雖辛勞，但卻甘之如飴。論文得以順利完成，幸蒙指導教授林文郎老師的悉心指導。舉凡論文的題目方向、架構匡正、學術發表，乃至為人處世、個人生涯規劃，無一不感受到林老師的殷殷期盼及深切鼓勵，感懷之意，長存於心。更蒙口試委員李俊杰老師與黃彥翔老師，在百忙之中，不吝提供精闢獨到之見解，費神斧正疏漏之處，讓本研究更臻嚴謹與完整，謹致上最高的敬意及謝意。

同窗摯友仁齊、瑞良、薇婷、聰信、建安，在二年的求學時光相互提攜，彼此砥礪，過程苦、澀、甘、甜，嘗令人回味無窮。在這二年的求學生涯中，有幸與體育界先進同窗共讀，實令我受益匪淺。再者，本研究得以獲得正確資料，幸蒙金融同業好友的鼎力相助，不但對問卷內容提供寶貴意見，並協助問卷收集，使得本研究得以順利如期完成，在此一併致上感謝之意。

爸媽的全力支持，讓我得以勇敢向前，實踐人生的每一個夢想。賢妻紋芳的無怨付出，讓我得以無後顧之憂，堅持到底。謹以此份論文獻給所有我愛及愛我的人，願將此份榮耀獻與你們分享。

許峰睿 謹識

中華民國九十五年六月 於台中城

目 錄

中文摘要	
英文摘要	
致 謝 詞	
目 錄	
表 目 錄	
圖 目 錄	
第一章 緒 論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	5
第三節 研究問題	5
第四節 研究範圍與限制	6
第五節 名詞解釋	7
第六節 研究重要性	8
第二章 文獻探討	10
第一節 金融控股公司之探討	10
第二節 工作壓力之探討	18
第三節 休閒需求之探討	24
第四節 休閒阻礙之探討	34
第五節 工作壓力、休閒需求、休閒阻礙相關之研究	40
第六節 研究假設	42
第七節 本章結論	45
第三章 研究方法與步驟	46

第一節	研究架構	46
第二節	研究對象	48
第三節	研究工具	49
第四節	研究流程	70
第五節	研究時間與地點	74
第六節	資料處理	74
第七節	正式量表之信、效度檢定	79
第四章	結果與討論	87
第一節	人口變項與各研究變項之描述性統計分析	87
第二節	人口變項在各構面之差異分析	98
第三節	不同主體金控公司與量表構面之差異分析	114
第四節	工作壓力、休閒需求、與休閒阻礙之關聯 性分析	127
第五節	開放性問題彙整	137
第五章	結論與建議	140
第一節	結論	140
第二節	建議	146
參考文獻		154
附錄		168
附錄一：	我國金融機構改制銀行一覽表	168
附錄二：	基層金融機構被概括承受統計表	169
附錄三：	銀行承受36家基層金融機構統計表	170
附錄四：	金融機構員工人數	171
附錄五：	金融機構家數表	172
附錄六：	國內金融控股公司現況表	173
附錄七：	我國主要金融證照一覽表	176

附錄八：日本金控公司合併後裁員及裁減分行概況	179
附錄九：台中縣、市金融控股公司營業據點統計表	180
附錄十：專家效度審查邀請函	181
附錄十一：問卷專家效度審度參與意願回函	182
附錄十二：專家效度審查感謝函	183
附錄十三：專家名單	184
附錄十四：專家問卷內容	185
附錄十五：預試問卷	196
附錄十六：正式問卷	203
附錄十七：台中縣、市金控公司營業據點統計表	208

表 目 錄

表 1-1 本國銀行逾放比率	2
表 2-1 各類休閒觀點	26
表 2-2 以時間定義休閒學者	27
表 2-3 以活動定義休閒學者	28
表 2-4 休閒分類模式	29
表 2-5 休閒需求分類表	31
表 2-6 休閒需求相關之研究	33
表 2-7 休閒阻礙的定義	35
表 2-8 休閒阻礙因素種類	38
表 2-9 工作壓力和休閒參與之研究	40
表 2-10 休閒需求與休閒阻礙相關研究	41
表 3-1 台中市抽樣銀行員工人數統計表	49
表 3-2 工作壓力項目分析摘要表	54
表 3-3 工作壓力因素分析摘要表	55
表 3-4 工作壓力因素構面矩陣摘要表	57
表 3-5 工作壓力各分量表與總量表信度分析摘要表	58
表 3-6 休閒需求項目分析摘要表	60
表 3-7 休閒需求因素分析摘要表	61
表 3-8 休閒需求因素構面矩陣摘要表	63
表 3-9 休閒需求各分量表與總量表信度分析摘要表	64
表 3-10 休閒阻礙項目分析摘要表	66
表 3-11 休閒阻礙因素分析摘要表	67
表 3-12 休閒阻礙因素構面矩陣摘要表	68

表 3-13 休閒阻礙各分量表與總量表信度分析摘要表	69
表 3-14 工作壓力因素構面矩陣摘要表	80
表 3-15 工作壓力各分量表與總量表信度分析摘要表	81
表 3-16 休閒需求因素構面矩陣摘要表	82
表 3-17 休閒需求各分量表與總量表信度分析摘要表	84
表 3-18 休閒阻礙因素構面矩陣摘要表	85
表 3-19 休閒阻礙各分量表與總量表信度分析摘要表	86
表 4-1 全體受試者基本資料分析摘要表	90
表 4-2 銀行從業人員在工作壓力各構面的感受程度	94
表 4-3 銀行從業人員在休閒需求各構面的感受程度	95
表 4-4 銀行從業人員在休閒阻礙各構面的感受程度	97
表 4-5 性別在工作壓力各構面單變項變異數分析摘要表	98
表 4-6 年齡在工作壓力各構面單變項變異數分析摘要表	99
表 4-7 婚姻狀況在工作壓力各構面單變項變異數分析表	100
表 4-8 服務年資在工作壓力各構面單變項變異數分析表	101
表 4-9 月薪在工作壓力各構面單變項變異數分析表	102
表 4-10 不同公司在工作壓力各構面單變項變異數分析表	103
表 4-11 不同部門在工作壓力各構面單變項變異數分析表	104
表 4-12 不同職稱在工作壓力各構面單變項變異數分析表	104
表 4-13 不同人口統計變項在工作壓力各構面研究假設驗 證彙總表	106
表 4-14 不同人口統計變項在休閒需求各構面研究假設驗 證彙總表	109
表 4-15 性別在休閒阻礙各構面單變項變異數分析表	110
表 4-16 服務公司在休閒阻礙各構面單變項變異數分析表	112
表 4-17 職稱在休閒阻礙各構面單變項變異數分析表	113

表 4-18	不同人口統計變項在休閒阻礙各構面研究假設 驗證彙總表	114
表 4-19	不同主體金控公司在工作壓力各構面單變項變 異數分析表	115
表 4-20	銀行為主體金控公司在工作壓力各構面單變項 變異數分析表	116
表 4-21	證券為主體金控公司在工作壓力各構面單變項 變異數分析表	117
表 4-22	金控合併報表資料	118
表 4-23	保險為主體金控公司在工作壓力各構面單變項 變異數分析表	119
表 4-24	不同金控公司在工作壓力各構面研究假設驗證 彙總表	120
表 4-25	不同主體金控公司在休閒需求各構面單變項變 異數分析表	121
表 4-26	不同金控公司在休閒需求各構面研究假設驗證 彙總表	123
表 4-27	不同主體金控公司在休閒阻礙各構面單變項變 異數分析表	124
表 4-28	保險為主體金控公司在休閒阻礙各構面單變項 變異數分析表	126
表 4-29	不同金控公司在休閒需求各構面研究假設驗證 彙總表	126
表 4-30	各量表間積差相關分析	128
表 4-31	休閒阻礙構面與工作壓力構面的典型相關分析 摘要表	129

表 4-32 休閒阻礙構面與休閒需求構面的典型相關分析	
摘要表	131
表 4-33 人口統計變項、休閒需求、休閒阻礙預測工作	
壓力之多元迴歸分析摘要表	133
表 4-34 人口統計變項、工作壓力、休閒阻礙預測休閒	
需求之多元迴歸分析摘要表	135
表 4-35 人口統計變項、休閒需求、工作壓力預測休閒	
阻礙之多元迴歸分析摘要表	136
表 4-36 不同金控公司在休閒需求各構面研究假設驗證	
彙總表	137

圖 目 錄

圖 2-1	我國金融控股公司之架構	12
圖 2-2	國內金控公司組成主體現況	15
圖 2-3	工作壓力綜合模式	19
圖 2-4	工作壓力指標的概念模式	20
圖 2-5	工作壓力模式	22
圖 2-6	休閒為因果關係程度的解釋	32
圖 2-7	休閒阻礙階層模式	37
圖 3-1	研究架構	47
圖 3-2	研究工具發展流程圖	70
圖 3-3	研究流程圖	72
圖 3-4	研究步驟圖	73
圖 3-5	研究進度甘梯圖	74
圖 3-6	單因子多變量統計分析流程	76
圖 3-7	本研究資料分析結構圖	78
圖 4-1	休閒阻礙構面與工作壓力構面典型相關分析 徑路圖	130
圖 4-2	休閒阻礙構面與休閒需求構面典型相關分析 徑路圖	131
圖 4-3	工作壓力休閒需求休閒阻礙徑路分析圖	132

第一章 緒論

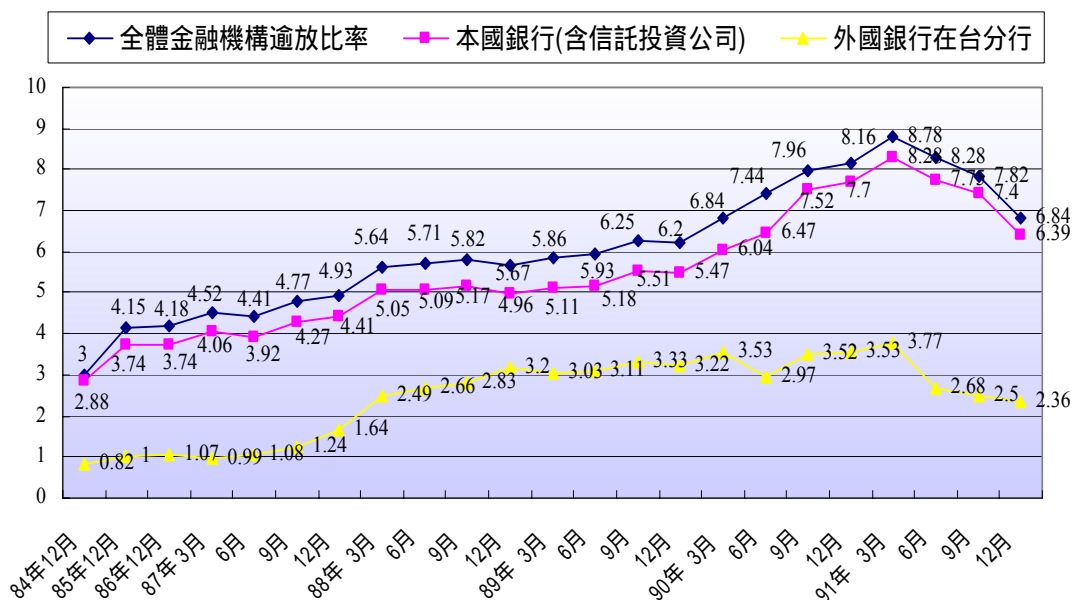
近年來銀行員角色產生很大變化，尤其是金控公司成立之後更為顯著，本章將從銀行業變遷背景談起，討論金融機構家數的增減情況、銀行從業人員的工作現況、壓力來源等，探討金控公司銀行從業人員的工作壓力來源、休閒需求及產生休閒阻礙的可能原因。

第一節 研究背景與動機

2004年7月1日「行政院金融監督管理委員會」正式成立，將原本金融管理制度分業監理及分工檢查方式統由金融監督管理委員會掌理，使我國金融監理制度邁向銀行、證券、保險合併監理的新里程碑。金管會的成立代表的意義不僅是金融主管機關的移轉，而是新監理文化的建立，也就是政府意欲加速金融改革，提昇金融業競爭力。金管會於2004年年報中指出(財政部金融局，2005)：有鑒於台灣金融業仍存在若干問題，如缺乏大而好的銀行、產品創新不足、金控公司綜效尚未發揮、區域化或國際化程度不夠等，為解決以上問題並提升金融業競爭力，金管會積極推動金融機構整併，俾於二年內創造國內領導性金融機構，進而發展成為區域性金融機構；另一方面為加速問題金融機構退場，金管會也研議修正金融重建基金條例，擴增處理問題金融機構財源，並研修存款保險條例，充實存款保險準備金，以建立金融重建基金結束後由中央存款保險公司接續的機制。行政院亦將金融改革納入「挑戰2008—國家發展重點計畫」之三大改革項目之一，並於2002年組成「行政院金融改革專案小組」以推動金融改革各項措施。

環顧國內的金融環境，早期在政府嚴格控管情況下，臺灣地區的金融業既缺乏完整的金融制度可供發展，又沒有具公信力的機構與指標來評比金融業管理與經營績效。自1991年財政部開放十六家新銀行設立，之後又陸續核准信用合作社、信託投資公司及中小企業銀行改制商業銀行，商業銀行總數激增。在這段過程中，各銀行推出的金融商品同質性過高，過去以傳統存放款業務為主的銀行業逾放金額升高，造成呆帳問題，銀行利差逐漸縮減嚴重。加上激烈的價格競爭，結果出現「太多銀行追逐太少的生意」，銀行呆帳、壞帳一堆。而且一些基層金融機構長年受到派系糾紛、內部交易、逾放比率過高等諸多不利因素影響，資產結構不健全，不良資產偏高，紛紛尋求合併改組成商業銀行或由其他銀行概括承受。根據財政部金融局的統計資料，國內全體金融機構逾期放款金額於2001年達到8.16%的高峰，因而促使政府推動金融改革。

表 1-1：本國銀行逾放比率



資料來源：金融業務統計輯要(財政部金融局，2002)。

自1991年財政部開放十六家新銀行設立，之後又陸續核准信用合作社、信託投資公司及中小企業銀行改制商業銀行。在台灣這個蕞爾小島上，共有近四百多家存款貨幣機構。一些基層金融機構常年受到派系糾紛、內部交易、逾放比率過高等諸多不利因素的影響，資產品質惡化，危機四伏，因而紛紛尋求合併改組成商業銀行或由其他銀行概括承受(附錄一；附錄二；附錄三)。

透過改制、合併及概括承受，使得金融機構的逾放獲得有效控制，但基層金融機構從業人員的工作權卻相對大幅減少。由附錄四中可看出，基層金融機構(信用合作社及農漁會信用部)從業人員人數由1980年共28,172人減少至2004年共17,354人，減少幅度達38%；尤其信用合作社從業人員人數由1980年共15,379人減少至2004年僅餘6,644人，減少幅度高達56%。由此可以看出，在政府大力進行金融改革的同時，金融從業人員的工作壓力及對於未來的不確定感是如何的沉重。並且在公營行庫概括承受不良金融機構時，原存續銀行亦感到壓力重重。2001年11月合庫、台銀、土銀三家公營銀行承接的11家問題金融機構人員，由於其未具公務人員資格也將影響及排擠三家銀行員工內部升遷機會，所以造成合庫、台銀、土銀三家公營銀行行員至財政部進行抗議，顯見金融從業人員對於工作權之維護幾乎已無公民營銀行之分。

2000年11月12日，立法院通過金融機構合併法，政府積極推動金融機構合併，除了對金融機構合併的租稅獎勵和法律適用期限延長的優惠外，還放寬金融機構異業合併的規定，也賦予財政部強制接管與合併不良農、漁會信用部的權利，並納入以「資產管理公司」處理一些不良債權機構的設立法源，

使國內金融機構整併速度更快。其間，在金融機構之整併方面，十四家金融控股公司已整併五十三家銀行、證券、保險及金融週邊機構；另有幾件較大型之併購案，如世華銀行納入國泰金融控股公司、台北銀行納入富邦金融控股公司、中國國際商業銀行及中國產物保險公司納入兆豐金融控股公司、高雄企銀納入玉山金控、聯邦銀行標購中興銀行、台新金控入股彰化銀行、均已陸續完成。而根據中央銀行統計，國內總金融機構家數，已由 1993 年的 438 家減為 2005 年的 374 家，減幅達 14.6%(附錄五)。

為貫徹金融整併目標，公股金融機構首當其衝。彰化銀行標售案已由台新金控入主；台灣企銀已訂於 2005 年 9 月 10 日進行標售，共有國泰金、中信金、富邦金、兆豐金、第一金、玉山金等六家金控有意進行標購。同時台企銀工會亦因反對合併將進行無預警罷工，而因工會的罷工造成標售流標，顯示因合併造成的工作機會減少對金融業已造成衝擊。

2006 年底前 14 家金融控股公司減半是政府金融改革的既定政策，基層金融機構(信用合作社及農漁會信用部)從業人員人數在金融改革中由 1980 年共 28,172 人減少至 2004 年共 17,354 人，減少幅度達 38%；尤其信用合作社從業人員人數由 1980 年共 15,379 人減少至 2004 年僅餘 6,644 人，減少幅度高達 56%，工作機會減少幅度在 40%左右。多數金控公司為提昇競爭力，規劃精簡內勤員工，增加業務性工作職缺，銀行員的勞動條件因而改變。現在的銀行員在銀行合併的潮流中除應付繁重工作外，還必須推銷保險、基金、信用卡等金融商品，而且可能還必須利用下班時間才能完成每人的業務目標。陳翠雲(2002)指出多數銀行員工肯定合併可以提高效率且認為不可

維持現狀要勇於改變，如此對合併後績效才會有幫助。但另一方面，員工也普遍認為在公司所訂的目標下，太過於信任組織且為組織過度努力容易危害本身權益，員工對未來充滿不確定性，且對於組織的信任程度也不高。而 14 家金融控股公司由 14 家減為 7 家，對於未來工作的不確定感是否會產生工作壓力及造成休閒阻礙或減少休閒需求為本研究之主要動機。

第二節 研究目的

依據以上的研究動機，本研究主要目的在於探討台中市金融控股公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求與休閒阻礙各構面間的關聯性，並比較不同金控公司是否具有差異性存在，進而提供相關單位在人力資源管理及進行購併之參考。

第三節 研究問題

根據本研究目的提出以下問題：

- 一、瞭解銀行員工工作現況及工作壓力、休閒需求、休閒阻礙現況為何？
- 二、瞭解銀行員工在工作壓力、休閒需求、休閒阻礙在不同人口統計變項上有無顯著差異？
- 三、工作壓力對休閒需求、休閒阻礙的影響程度及關聯性？
- 四、瞭解銀行員工工作壓力、休閒需求、休閒阻礙三者之關聯性？
- 五、不同金控公司的人口統計變項在工作壓力、休閒需求、

休閒阻礙上有無顯著差異？

六、工作壓力、休閒需求、休閒阻礙各構面間的相關及迴歸預測情形？

七、目前金融控股公司發展所面臨的問題為何？

第四節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究旨在探討金融控股公司－銀行從業人員的工作壓力、休閒需求與休閒阻礙關係之研究，故研究母體為14家金控公司的銀行部門為主要研究對象。但因中華開發金控位於台北市，且國票金控並未併入銀行部門，故此二家金控公司不在此次研究範圍之內。且礙於經費及人力考量，將以12家金控公司位於台中市的營業據點為主要研究對象，而其餘未併入金控公司之銀行、信合社、農漁會信用部、信託投資公司、外國銀行在台分行等則未列入研究對象中。故研究對象僅針對12家金控公司位於台中市營業據點銀行從業人員為主要研究對象，並採以分層比例隨機抽樣方式進行調查。

二、研究限制

本研究擬採取問卷調查法進行研究，容易受填答者意願的影響，且所獲得資料僅作量的統計及推論，對於較深入的問題無法進行個別探討。本研究雖力求研究架構周延完整，研究流程明朗流暢，在研究方法上亦要求客觀嚴謹，整個資料之收集與分析也力求詳實充分與科學，惟，仍有若干因素造成本研究之限制，導致無法臻於完善，茲說明如下：

一、本研究取樣以台中市 12 家金控公司銀行從業人員為範

圍，因此，只能描述台中市金控公司銀行從業人員的特性，無法擴及全國金控公司銀行從業人員，因此，所得之研究結果並無法推論於全國銀行從業人員。

- 二、本研究之重要變數，工作壓力、休閒需求及休閒阻礙皆為態度問題的衡量，大多基於受訪對象的主觀判斷與認知，因此所蒐集之資料深受填答者之合作意願、價值觀及對問題本身的瞭解程度等因素所影響。
- 三、本研究之工作壓力、休閒需求、休閒阻礙量表雖根據文獻及相關理論發展而來，並經過一系列的信、效度考驗及因素分析後區分出主要的衡量構面，再加以命名，但由於因素之命名並無法與所包含之內容在字面上完全吻合，亦或無法完全表達各構面之真正涵義。
- 四、本研究主要在探討工作壓力、休閒需求、休閒阻礙之間的關係，但這些變數之間是否受其他中介變數如：公司文化及個人特質差異所影響，本研究並未加以做進一步的檢討。

第五節 名詞解釋

本研究的解釋名詞有以下幾項：

- 一、金融控股公司 (Financial Holding Company)：金融控股公司指依銀行、保險公司或證券商控股性持股，並依「金融控股公司法」設立之公司。本研究將以銀行、證券、保險等不同主體組成之金控公司探討其差異。
- 二、工作壓力 (Job Stress)：壓力是個人在面對具有威脅性情境中，一時無法消除威脅、脫離困境時的一種被壓迫的

感受(張春興, 1999)。本研究所指之工作壓力係指研究對象在研究工具第二部份「工作壓力量表」之得分情形; 得分愈高者, 表示表示工作壓力愈大, 得分愈低者, 表示工作壓力愈小。

三、休閒需求(Leisure Needs): 係指個體想藉由休閒活動來滿足自我之內在、外在的需求。本研究主要引用 Beard and Ragheb(1983)的休閒動機量表, 以知識探究需求、社交互動需求、能力成就需求及身心釋放需求四個因素加以探討。本研究所指之休閒需求係指研究對象在研究工具第三部份「休閒需求量表」之得分情形; 得分愈高者, 表示表示休閒需求愈大, 得分愈低者, 表示休閒需求愈小。

四、休閒阻礙(Leisure Constraints): 係指影響個體主觀知覺不喜歡或無法繼續參與休閒活動的因素, 本研究分為個人內在阻礙、人際間阻礙及結構性阻礙。本研究所指之休閒阻礙係指研究對象在研究工具第四部份「休閒阻礙量表」之得分情形; 得分愈高者, 表示表示休閒阻礙愈大, 得分愈低者, 表示休閒阻礙愈小。

第六節 研究重要性

1997年12月日本修改「獨占法」, 美國亦在1999年簽署了金融服務業現代化法案, 允許銀行業可以跨業經營。金融控股公司除了銀行業務外, 可以從事證券、保險、票券、投顧、投信、創投...等金融相關業務, 這項立法的改變開啓了金融相關產業經營的重大變革, 並催化了許多國家的金融改革, 台灣亦無法自外於此波潮流中。而在台灣的金融改革中, 不論是信

合社改制商業銀行或銀行概括承受問題金融機構，由統計數據可以清楚看出被合併、消滅公司員工工作機會大幅減少。所以，未來 14 家金融控股公司由 14 家減為 7 家，讓銀行從業人員感受到未來工作的不確定感及壓力。為了提昇國內金融體系的全球競爭力，金融改革是必須持續推動的，而企業合併必會造成工作環境重大改變。吳秉恩(1993)指出，員工面對改變所產生的工作壓力，如果處理得當對績效大有助益；但若壓力超過其所能承受範圍，反而造成員工生理疲勞、心理沮喪、企業生產力受損、員工離職率增加等。所以，瞭解金控公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求、休閒阻礙間之關係，對於未來金控公司的合併及改革將有正面助益。

第二章 文獻探討

本章主要針對本研究所涉及之相關理論加以探討，並從相關理論建立本研究之架構。本章共分為五個小節，第一節為金融控股公司之探討；第二節為工作壓力之探討；第三節為休閒需求之探討；第四節為休閒阻礙之探討；第五節為工作壓力、休閒需求及休閒阻礙相關之研究；第六節為研究假設；第七節為本章結論，藉以提出本研究之研究設計與架構。

第一節 金融控股公司之探討

一、金融控股公司之定義 (Financial Holding Company)

依「金融控股公司法」第四條第二項定義：金融控股公司指對一銀行、保險公司或證券商有控制性持股，並依本法設立之公司。金融控股公司係以持有被控股公司股份作為控制之方法，而兩者係以股份有限公司為基本組織型態。而所謂控股性持股之定義，依金融控股公司法第四條第一項規定係指：「持有一銀行、保險公司或證券商已發行有表決權股份總數或資本總額超過百分之二十五，或直接、間接選任或指派一銀行、保險公司或證券商過半數之董事。」金融控股公司法在規範上除涵蓋形式上持股之概念外，亦包括對其它金融機構之實質支配權利。

由金融控股公司法可知，金融控股公司之組成包含金融控股公司本身、金融控股公司下之銀行子公司及金融控股公司下之非銀行子公司，如：保險、證券及其它子公司。並且金融控股公司下之個別子公司彼此之間存在兄弟公司之平行關係，並

構成關係企業之關係。依據我國金融控股公司法第4條第一項第二款定義，金融控股公司指對一銀行、保險公司或證券商有控制性持股。而本法第10條規定依法設立之金融控股公司，其組織以股份有限公司為限，其股票應公開發行。且依第36條規定，金融控股公司得投資銀行業、票券金融業、信用卡業、信託業、保險業、證券業、期貨業、創業投資事業、經主管機關核准之外國金融機構及其他經主管機關認定與金融業務相關之事業。在此架構下，金融機構可透過成立控股公司進行跨業合併，結合銀行、保險、證券、期貨、信託、創投...等金融服務以達到跨業經營目的。我國金融控股公司之組織架構如圖2-1所示。

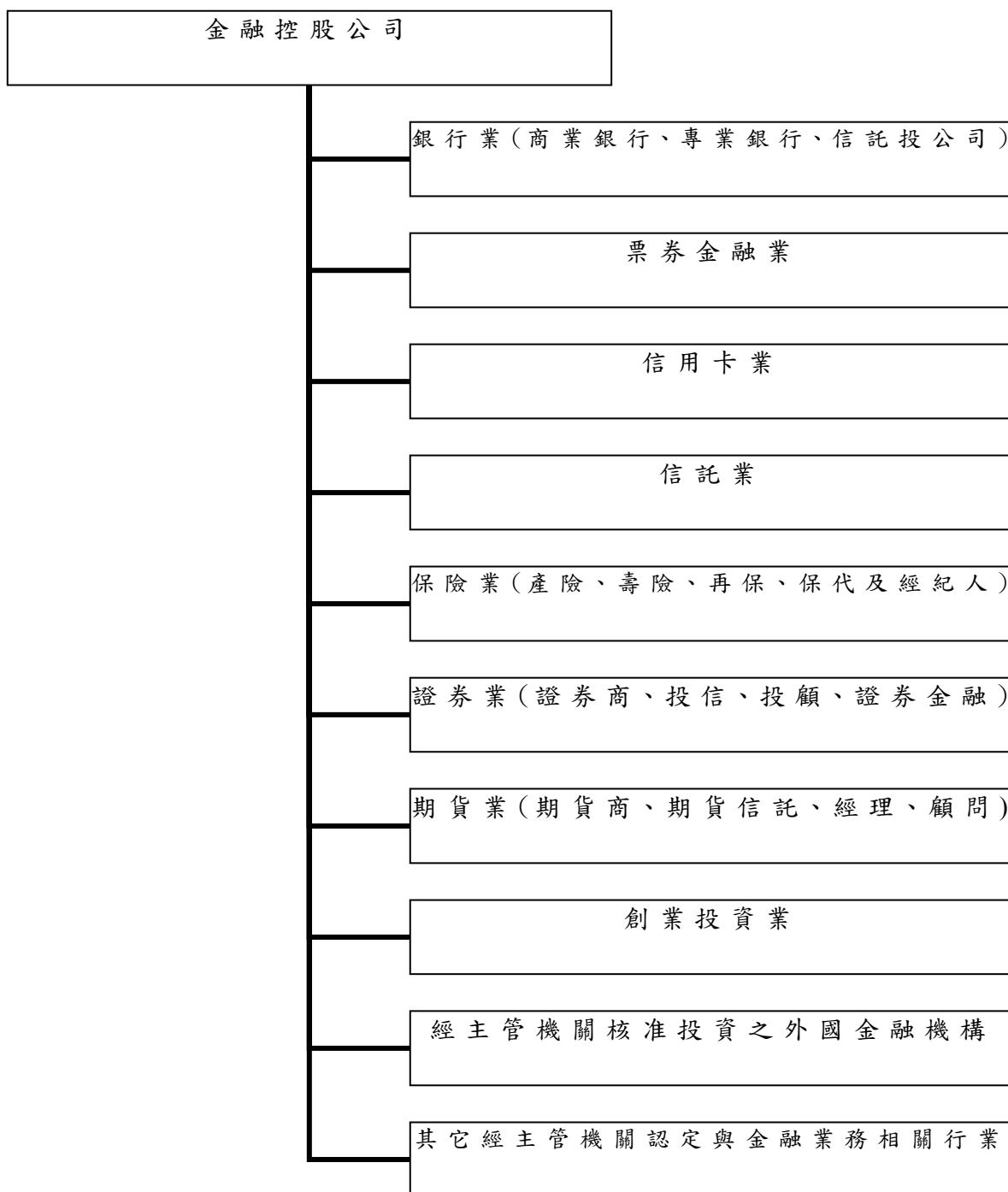


圖 2-1：我國金融控股公司之架構(資料來源：本研究整理)

二、我國金融控股公司概況

為建構具國際競爭力之金融環境及管理機制，全面提升我國金融機構競爭力，並達成問題金融機構處理有效化、銀行經營效率化、金融監理健全化之發展目標，以因應國際競爭潮流及當前金融市場諸項挑戰，行政院將金融改革納入「挑戰2008—國家發展重點計畫」之三大改革項目之一，並明確指出八項目標：

- 1.2005年底前3家金融機構市場占有率達10%以上，公股金融機構至少減為6家。
- 2.2006年底前1家金融機構由外資經營或在國外上市，14家金融控股公司減半。
- 3.金融服務業產值占GDP比重由2003年的11.5%提高至2008年的13%。
- 4.金融機構中，有1~3家成為區域具代表性之金融機構。
- 5.外資持有股票占總市值比重由2003年的18.8%提高至2008年的25%。
- 6.2003年至2008年國際企業及機構來台籌資金額倍增。
- 7.2003年至2008年資產證券化發行量成長4倍。
- 8.2003年至2008年整體金融機構資產總額成長30%以上。

立法院於2001年6月27日三讀通過金融控股公司法，並於同年7月9日公佈、11月1日正式生效施行。台灣目前共有14家金融控股公司，此14家金控公司均是透過平行合併或購併的形式擴大經營規模，再以換股方式發展成金控公司。以下將針對金融控股公司之種類及現況逐一探討。

(一)、金融控股公司之種類：

1.純粹控股公司式金融控股公司：金控公司本身不從事業務之經營，以設立銀行、證券、保險..等子公司經營金融業務。由金控公司發行股票，而由其所持有之子公司負責事業經營。

2.事業控股式金融控股公司：金控公司本身從事銀行業務之經營，並設立證券、保險、信託..等子公司，經營金融相關業務。

3.單一金融控股公司與複數金融控股公司：單一金融控股公司意指在公司架構下只有一家銀行子公司為該金控公司之銀行，餘另經營其它證券、保險等非銀行之公司；而複數金融控股公司在金控公司架構下會將二家以上的銀行納入金控體系中。

(二)、國內金融控股公司概况：

在全球金融業逐漸朝向百貨化經營之下，金融業跨業經營，提供客戶金融、保險、證券等全方位的經營已成為國際趨勢。美國於1999年通過『金融服務現代化法案』、日本於1997年修正反獨占法放寬控股公司成立並制定『解除控股公司設立禁止後之金融相關整備法』，均顯示綜合金融業務、金融市場開放為未來必然趨勢。再者，目前國內金融業在家數過多、競爭激烈之下，整體獲利能力已逐漸下滑，且逾放上升。在此之下，國內金融機構的合併、轉型已是勢在必行，也因此主管機關陸續通過金融機構合併法、金融控股公司法，以此特別法來解除現行法令對於金融業跨業合併的限

制，更有助於提振金融業的競爭力，多數金融機構也紛紛表態表示在金融控股公司法通過之後將有合併、轉型的動作。截至 94 年 6 月，國內共申請設立華南金融控股公司等 14 家金控公司(附錄六)。其中以銀行為主體的金控公司共有八家；以保險為主體的金控公司共有三家；以證券為主體的金控公司共有三家。由圖 2-2 中可看出國內金控公司仍大多以銀行為組成金控公司的主體，佔整體的 58%。台灣金控公司成立時間介於 2001 年至 2003 年之間，而且 14 家金控公司不論是否以銀行為主體設立金控公司，均將銀行部門納入金控體系中，僅國票金融控股公司未將銀行部門納入金控體系中。

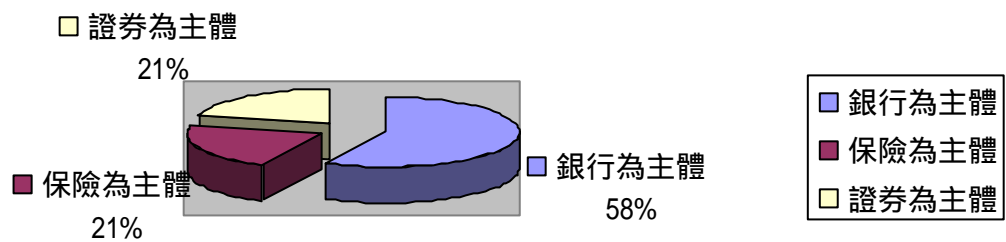


圖 2-2：國內金控公司組成主體現況(資料來源：本研究整理)

三、金融控股公司未來發展趨勢：

金融控股公司即是在一個控股公司旗下，可以擁有銀行、壽險、產險、證券..等各種金融業務子公司，以提供顧客一次購足(One Stop Shopping)的服務。對金控公司而言，主要追求 3 個 C 的效益，包括：成本降低(Cost Saving)、交

又行銷(Cross Selling)、資本有效配置(Capital Efficiency)，金控公司要能達到此三個 C 的效益，才有機會發揮金控公司的經營綜效。而金控公司的發展趨勢有下列幾項。

(一)交叉行銷盛行

金控公司能否有效獲利，交叉行銷是關鍵原因之一。從銀行到金控公司，銀行員最明顯的變化是必須轉化為多能工，而這項多能工的養成還需仰賴證照的支持，如此在銀行業者眼中才算是合格的銀行從業人員(李佳育，2003)。目前國內金融證照可分為證券、銀行和保險三大類，主要證照有十餘種之多(附錄七)。不過以這些證照而言，有許多都是所謂的入門型資格考試，主要是財政主管機關為了健全業務之發展以及兼顧從業人員素質之提升，因此要求從業人員必須先通過資格考試才得以執行其相關業務。因此，以往銀行、證券及保險業之從業人員在執行該領域的相關業務時大多只要取得該領域的證照即可，然而隨著金融整合行銷時代的來臨，金融從業人員無法再侷限於本業進階考照，更被要求必須跨業考照(林仲威，2003)。再者，為了因應我國加入世界貿易組織(WTO)，國際金融證照將相形重要，台灣金融研訓院、證期會、保發中心亦結合了國內金融機構，成立「台灣理財顧問認證協會」，引進國際理財規劃師(CFP)測驗，讓金融從業人員的證照考試更形多元及複雜。

(二)人力資源加速整合

金控公司面對合併後營運據點重複設置問題、人員工作重

疊問題，大規模裁員將無可避免。林維義(2004)指出以日本金控公司為例，日本金控在交易平臺之整合的困難度較我國低，從2001年3月至2002年3月，瑞穗金控共裁員2,000餘人，三井信託金控裁員2,100餘人，三菱東京金控裁員900餘人，UFJ金控裁員1,600人，平均裁員比率是6%；其中瑞穗與三井二大金融集團，仍有繼續裁員措施。瑞穗集團預計在五年內裁員一萬人。至於裁撤營業單位方面，過去一年來，瑞穗金控已裁撤17家分行，三井信託金控裁撤75家分行，三菱東京金控裁撤13家分行，UFJ金控裁撤11家分行，未來瑞穗與三井二大金融集團，將繼續各裁撤100家分行(附錄八)。雖然我國目前金控發生裁員、裁撤分行的情況相當少見，但替代性高的員工被裁員的機率已提高許多。

(三) 加快全球化佈局之腳步

多家金控成立之初不約而同將全球化訂為重要策略之一，若要達成全球化海外籌資能力，新金融商品研發、設計能力將是未來台灣金控公司所必須加強的一環。是以，與國際接軌的國際金融證照及語言能力將是金融從業人員不可或缺的。

由上述對金控公司目前的發展趨勢介紹，金控公司在發展的過程中仍是以要求從業人員快速的跟上金控發展腳步，但在快速的金融環境變遷下，工作壓力更是不可忽略，下節將討論工作壓力的相關理論，透過工作壓力研究模型為主題，發展出本研究之構面。

第二節 工作壓力之探討

工作壓力定義因學者分析角度不同而有不同解釋，本節主要探究工作壓力定義，其次就工作壓力相關文獻加以探討。

一、工作壓力的定義

壓力(Stress)是個人在面對具有威脅性情境中，一時無法消除威脅、脫離困境時的一種被壓迫的感受(張春興，1999)。而工作壓力是個人能力及其可利用資源與其工作環境之間無法調適配合所導致的現象(French, 1975)。Caplan(1980)亦指出，工作壓力是工作環境特性對個人造成威脅的任何現象，它可能是超過其負荷的要求或無法滿足其需要的匱乏狀況。而 Kroes(1974)認為工作壓力乃是職業上的不當壓迫或是負擔，而嚴重影響了工作者本身心理與生理狀況，意即凡因工作關係而引起任何令人心神困擾、艱鉅無比、產生不愉快的感覺者都是工作壓力。而 Beehr and Newman(1978)將工作壓力定義為：工作者與工作中相關因素之交互影響下，工作者心理與生理之變化現象，應可符合大多數學者的看法。根據 Moracco and McFadden(1982)所提出的工作壓力綜合模式，社會、工作及家庭構成潛在壓力來源，透過個人評估實際感受後，將根據不同個人特質採取最適合自己的壓力處理方式和因應策略，用以消除壓力。但若因應策略無效，則可能產生長期倦怠並導致身心疾病。

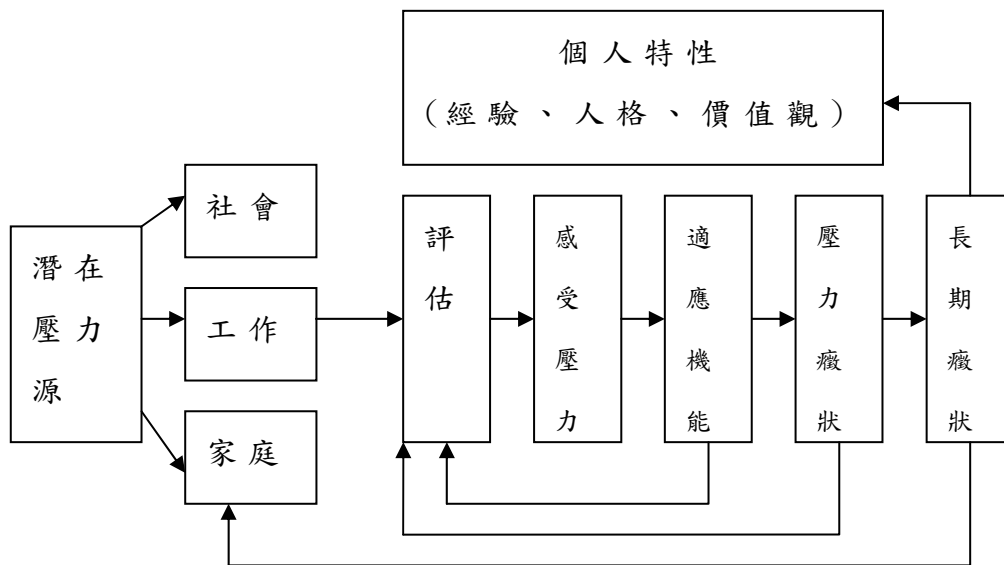


圖 2-3: 工作壓力綜合模式 (資料來源: Moracco and McFadden, 1982)

二、工作壓力的來源

Ivancevich and Matteson(1980)提出組織壓力研究模式中，認為有四大過程包括工作壓力源：前置因素、知覺的工作壓力、結果與後果等。而在組織內的工作壓力源又分為作業環境、個人層面、群體層面及組織層面等四個構面。

- (一) 作業環境：光線、噪音、溫度等。
- (二) 個人層面：工作負荷量、角色衝突、角色模糊、生涯目標、責任感。
- (三) 群體層面：缺乏親和力、團體內衝突、缺乏融合感、對團體不滿意。

(四) 組織層面：組織內的氣氛、經營型態、控制系統、工作設計、工作特質。

Cooper(1983)列出工作情緒、工作壓力角色、人際關係壓力、生涯發展、組織結構、工作無聊與單調性的壓力等六大工作壓力源。繼而於 1998 年發展出「工作壓力指標」(Occupational Stress Indicator, OSI)(Cooper, Sloan, & Williams, 1998)，主要為測量工作壓力的主要來源、工作壓力對個人與組織的主要影響、面對工作壓力所引起的影響個體可能的因應策略及差異變項。OSI 的理論架構如圖 2-4 所示。

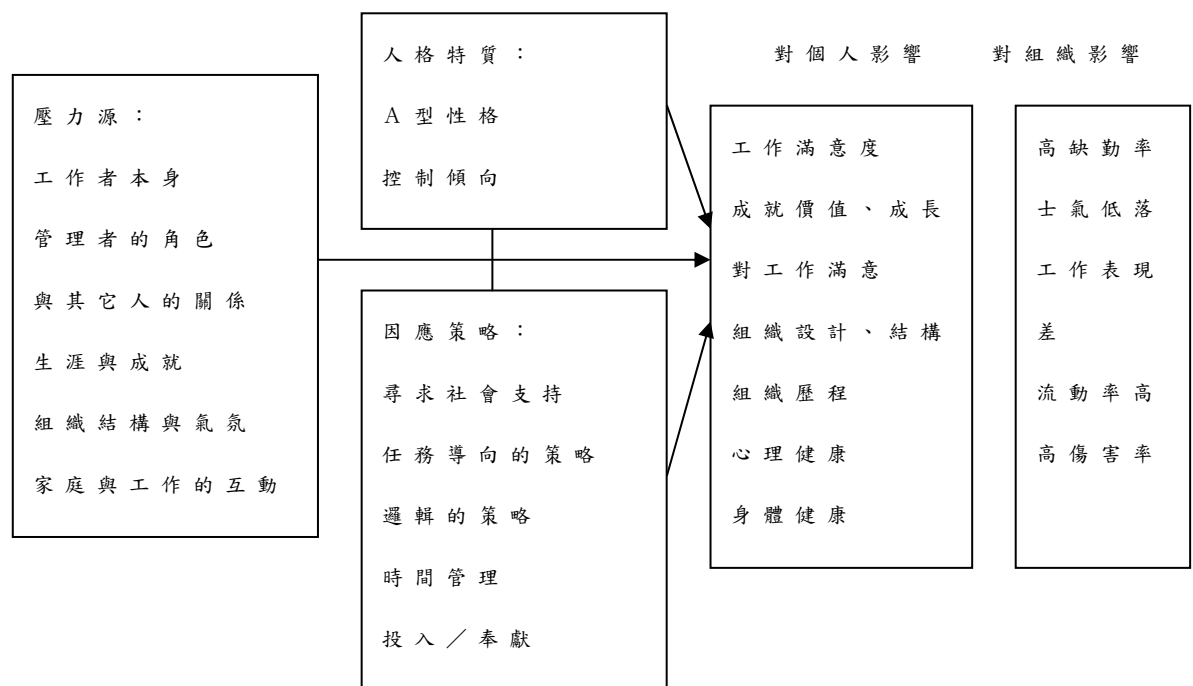


圖 2-4：工作壓力指標的概念模式(資料來源：Cooper, Sloan, & Williams, 1998)

OSI 整合了過去的研究結果，將工作壓力來源分為：

- (一) 工作者本身的因素：包括工作種類、工作負荷及薪資。
- (二) 管理者的角色：包括角色定義、角色模糊及角色衝突等。
- (三) 與其它人的關係：工作中的人際關係。
- (四) 生涯與成就：員工對生涯發展的知覺、工作的穩定性、升遷機會。
- (五) 組織結構與氣氛：組織內官僚結構、組織士氣及溝通。
- (六) 家庭與工作：家庭與工作相互影響情形。

由 Parker and Decotiis(1993)的研究所發展的工作壓力模型架構指出，包括組織特徵、工作特性、個人在組織中的角色、人際關係、生涯發展等均會影響工作壓力，進而對工作滿足、組織承諾不足，造成規避行為或影響工作績效。

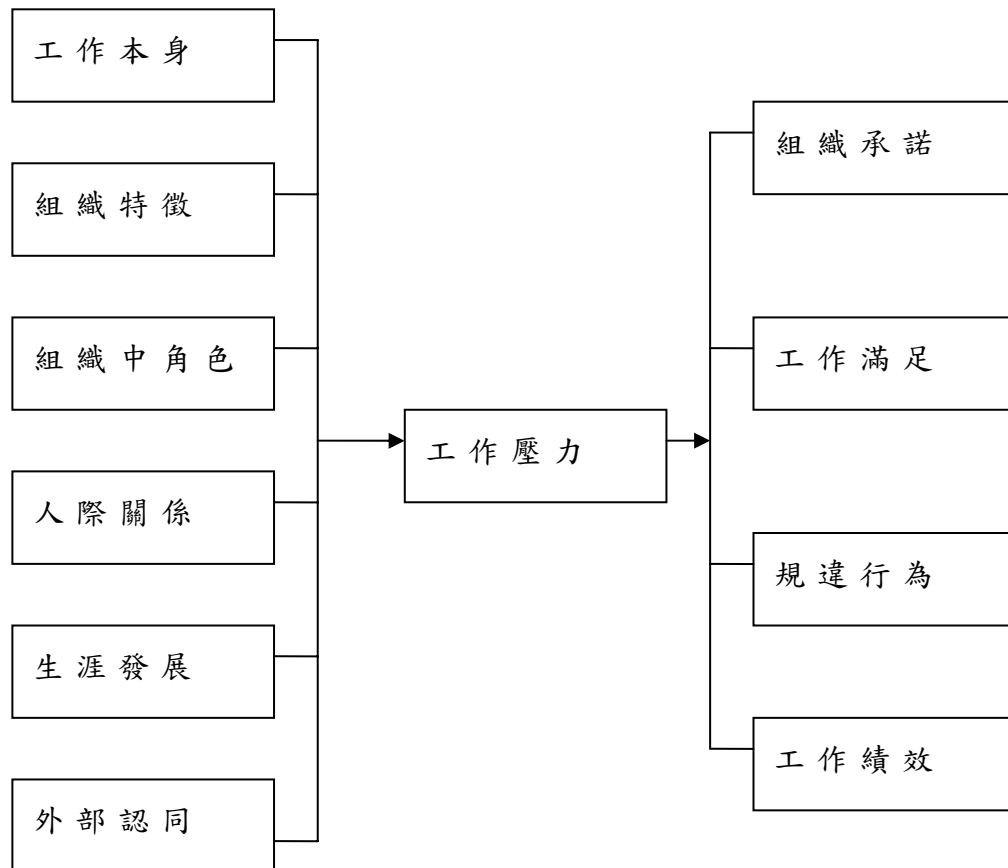


圖 2-5：工作壓力模式(資料來源：Parker and Decotiis, 1993)

三、購併與工作壓力之影響關係

綜合前述文獻，組織變革會使員工工作壓力升高。工作壓力愈大，與工作滿足、組織承諾呈現負相關。而由 Robbins(1994)及盧瑞陽(1993)對購併後組織壓力潛在來源因素分類歸納如下：

(一) 任務要求：企業購併後可能工作場所的改變、可能使用

的機器設備或電腦作業系統的不同，造成心理的不適應。

- (二) 角色要求：企業於購併後工作重新調配，改變員工在組織中扮演的角色。員工有可能同時扮演不同的角色而無法兼顧或兩相為難、或工作量過多無法完成、或不清楚自己的定位、不清楚公司要求目標。
- (三) 人際關係：企業購併後文化的融合非一朝一夕可以完成的。兩企業員工在磨合過程中可能產生競爭、排斥、猜忌、不信任等情形，使得整合有所阻礙。
- (四) 組織結構：購併後工作權責重新調配，公司對部門管制過多，員工缺乏表達意見參與感，會造成挫折感並造成工作壓力。
- (五) 領導風格：指高階主管的領導風格所引起的工作壓力。
- (六) 組織的成長階段：指組織的創立、成長、成熟、衰退等生命週期。Robbins(1994)認為企業在創立期及衰退期壓力最大；前者充滿不確定性，後者面臨裁員及緊縮，人心惶惶。而企業購併對未來充滿興奮與不確定性，同時面臨人員過多以裁員提高營運績效，所以企業在實施購併策略階段，員工的工作壓力可說是最大。

四、工作壓力相關研究

Iso-Ahola(1982)指出為了逃避日常例行性及壓力的環境等之動機，會影響個人休閒行為。而壓力與休閒需求呈顯著相關(Kabanoff and O'Brien, 1986)，但在不同職業別下之工作壓力與休閒需求的關係不確定。施詠齡(1999)以北部五家報社進行編輯工作壓力來源之實證研究，發現編輯工作壓力

認知中，最高為工作取向，其次為職場生涯發展，最低為人際取向。而且工作取向、人際關係取向、職場生涯發展取向與工作壓力均呈現顯著的正相關。Pflanz and Sonnek(2002)針對美國軍方為樣本實證研究指出：工作壓力會造成顯著情緒痛苦及危害人們的情緒健康。

綜合以上學者所論，造成工作壓力的因素相當複雜，有外在因素、組織因素、個人因素等，而組織變革因素則為本研究較為感興趣者。

第三節 休閒需求之探討

一、 休閒的定義

休閒是以從容地或相當無拘束的、不受壓抑的方式來進行(Kelly, 1996a)。在現今遊憩的用語中，休閒(leisure)常會與遊憩(recreation)混淆在一起，要明白了解休閒的意義必須對二者加以區分。遊憩一詞源於拉丁文 recreation，是復原或再創造的意思，係指平日職責束縛之後讓自己運用閒暇時間重新重建、補充及再儲存精力，其目的在使人恢復自我以便再投入工作中(陳欣宏，2004)。休閒(leisure)一詞源自拉丁語中的 licere，其原意是指被允許(to be permitted)；而 licere 又係源自 schole，是指擺脫生產勞動以後的自由時間或自由活動(許義雄，1980)。而根據說文解字，漢代許慎注：「休」者，息止也，定義為人倚靠樹木；「閒」者，隙也，乃指工作之餘空閒的時間。所以，休閒包含了閒暇的自由時間及從事令人恢復精神或體力的休息活動的休息與閒暇兩個層面內

涵(林東泰，1994)。

謝政諭(1989)認為休閒是擺脫約束時間之外的一自由時間，可以娛樂身心，甚至達到個人發展及社會成就的狀態。休閒是自由時間內可以任意擺脫職業上目的的活動、不做任何事、可以隨心所欲自訂目標從事其他不帶有工性質的活動(張春興，1983)。Kaplan(1975)將休閒分成三要素，包括：工作相對、自願或自由的活動、有愉快的期望或回憶。而陳麗華(1991)將休閒以時間、活動及心理狀態等三個向度來定義休閒：

- (一) 以時間定義：意指自由時間(free time)或可自由支配的時間(discretionary time)。在這段時間內，人們不受制於任何外界加諸於自身的義務。
- (二) 活動定義：Leisure 這個字源於古希臘文 Schole，意指 - 完全不是因為外來壓力所迫，可以全心從事之嚴謹活動。因此，其本意與工作或遊戲有區別。
- (三) 以心理狀態：意指不燥急、和平的、愉悅的、昇華的、澄寧的心理狀態。

什麼是休閒？休閒是一種個人行為，只發生在社會滋養和鼓勵的環境(涂淑芳譯，1996)。從亞里士多德所處希臘、羅馬時代至文藝復興時代、工業革命，休閒只是有錢人及少數貴族才能享受的特權。在工業世界中，勞工被鼓勵超時工作，並且從事單一而重覆的工作內容。在後工業時期，許多能增加產能及縮短工作時間的科技發明讓人們有更多的時間從事休閒。所以國外學者提出若干休閒觀點，整理如表 2-1：

表 2-1：各類休閒觀點

觀點類別	提出學者	觀點內容
理想休閒社會觀點	Plato	休閒理想是以統治階級為立場，不受現實生煩憂，有時間深思真、善、美，成為社會中的典範。
古典觀點	Aristotle	休閒是一種個人態度或習慣所呈現的狀態，但自由時間卻非必要，主要是內心的感受。
休閒為自由支配時間	Brightbill Kraus	休閒就是在照顧生活必需之後的剩餘時間。
階級特級觀點	T. Veblen	休閒就是把時間花在多餘消費和特意追求沒有特別價值的事，自我修養的古典觀點並未留存。
休閒非功利觀點	Thomas Kando	休閒就是單純為了享受去做的事。
休閒心理觀點	John Neulinger Rick Crandall	休閒就是為自己，表露個人人才華、能力與潛力。
休閒三部曲	Joffre Dumazedier	放鬆、娛樂、個人發展。
整體休閒觀	Max Kaplan	休閒是個人的認知，自願性和愉悅就是休閒的要求。
醫學觀點： A 類型行為	Friedman Rosenman	A 類型行為的人無止盡的與時間抗爭，造成時間擠壓的人格特質與缺乏休閒。

資料來源：休閒與人類行為(涂淑芳譯，1996)。

休閒可由時間觀點、活動層面觀點、及心理觀點來看。李明宗(1988)認為休閒意指自由時間及可自由支配的時間，也就是說除了維持生存所需的時間外，剩下的就是休閒；而陳畹蘭(1992)指出只要從事與工作及家庭無關的活動就是休閒；而從心理狀態來看，休閒是一種主觀的經驗或心理狀態，

任何行為都有可能是休閒，由個人的解釋來論定(許瓊文，1992)。當然由時間觀點、活動層面觀點、及心理觀點並不能概括休閒的全貌，由國內外的研究採取的休閒概念可以歸納為時間、活動、行動、體驗、自我實現等五個觀點加以闡釋。

(一) 以時間(time)來定義休閒

用時間來定義休閒，是在所有休閒研究中最為普遍，也是一種最基本的觀念，諸多學者提出此一觀點。主要是它方便於衡量休閒。如表 2-2 所列：

表 2-2：以時間定義休閒學者

學者/年代	定義內容
Parker, 1971	在工作或其它義務時間外的部份時間就是休閒
修慧蘭，1985；陳彰儀，1989；黃中天、洪英正，1992；黃立賢，1999；國立編譯館，1995；嚴祖弘，2001	休閒是工作、生存以外剩餘的時間。
朱敬先，1994；林東泰，1994	休閒為一段可自由支配的時間

資料來源：本研究整理。

但是將休閒當作是可自由支配的時間，其優點是易於計算及衡量。然而，如何真正區別生存時間、可支配時間？而在這段時間內個體是否感到真正的時間自由、真正感受到處於休閒中。要確實加以衡量並量化，並稱為休閒確實不易。

(二) 以活動(activity)來定義休閒

Russell(1996)認為以活動來定義休閒主要是來自於公園遊憩領域的專家學者，這些活動例如：運動、運動競賽、社交互動、藝術、技藝、休息、旅遊、舞蹈、戲劇、嗜好、做白日夢等，當人們在從事這些活動時就像是在休閒了。

表 2-3：以活動定義休閒學者

學者/年代	定義內容
朱敬先，1994；李晶，2000； 林一真，1992；許義雄，1980； 張火木，1995	休閒是個人自由意願為出發點，必須是可以自由選擇的活動
高俊雄，1996	休閒是有目的的，在於均衡生活體驗、全生活內涵、提昇生命品質
Dumazdier, 1974	休閒活動的焦點在於釋放、轉移、休養及再創造

資料來源：本研究整理。

(三) 以體驗(experience)來定義休閒

休閒是一種心靈放鬆的狀態(林東泰，1994)，是屬於心理和感覺上放鬆，使人們輕鬆、滿足、調和感情，是個人主觀的自由及享受的心理狀態(林一真，1992；黃立賢，1999)。而 Neulinger(1981)從心理的角度探討休閒，認為如果要將活動定義為休閒，此一活動一定由個人自由選擇且是個人想要

從事的。因此，Neulinger 提出休閒分類模式，以參與者感受到的自由及阻礙來區分休閒與非休閒，並將心理狀態分為：純休閒、休閒做事、休閒上班、純做事、上班做事與純上班等六種狀態。

表 2-4：休閒分類模式

感受到自由			自由	感受到阻礙		
動機			動機			
內在的	內在與外在混合的	外在的	內在的	內在與外在混合的	外在的	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
純休閒	休閒做事	休閒上班	純做事	上班做事	純上班	
休閒			非休閒			

←————— 心理的狀態 —————→

資料來源：The psychology of leisure(Neulinger, 1981)。

(四)以行動(action)來定義休閒

從時間、活動、體驗的觀點而言，休閒就是從事者付諸實行的整個過程。在此一觀點中，行動這個概念表明了人的行為，且活動具有兩種特性：一為存在性、一為社會性。休閒雖然不完全受制於社會，但也不能完全脫離社會的影響，並且是可以確切付諸實踐的行動，而不是一種心靈感受或心情而已(呂建政，1994)。休閒並不是虛幻的自由感，而是一種付諸實踐且又影響人生結果的行動(Kelly, 1996b)。

(五)以自我實現(self-actualization)來定義休閒

經由休閒的經驗，讓人不斷學習、成長，也因此體驗人生。自我實現包含了開拓個人的天份、能力與潛力，融入活動並完成扮演的角色，蘊育豐富、細膩的生活體驗(高俊雄，1996)。從自我實現的觀點中，在工作或其他責任義務性的活動中，雖然存在著客觀上的限制，但是透過對活動的參與投入、開拓個人天份、依然可促進自我實現的形成(高俊雄，1996)。

以上述五種觀點來定義休閒，各有其優劣及限制。但不論休閒的分類為何，參與休閒活動應有助於個人的身心發展，且應符合社會規範，才能稱之為休閒。

二、休閒需求理論

想探討休閒需求，需從人類的基本需求來分析。而 Marslow(1943, 1970)的需求層次理論為研究者常用以探討的需求理論之一。Marslow 認為人類有五種層次的需求：生理的需求、安全的需求、愛與歸屬的需求、受尊重的需求、自我實現的需求。而 Csikszentmihalyi and Kleiber(1991)即認為休閒扮演者促進自我實現角色。在休閒需求的分類上，許多學者提出不同的看法及建構不同的因素，茲如表 2-5 所示：

表 2-5：休閒需求分類表

學者/年代	休閒需求分類
Tinsley and Kass, 1979	自我實現，友誼，權力，補償，智力提昇，社會服務，運動，自尊，自我控制。
Iso-Ahola and Allen, 1982	人際控制，個人能力，逃離日常例行公事，正向的人際投入，娛樂鬆弛，人際能力，與異性相處
Witt and Elliss, 1989	鬆弛，剩餘能力，補償作用，淨化作用，最適合的焦慮，合群性，地位，創造性的表達，技巧發展，自我意象。
Drive, Tinsley, and Manfreda, 1991	喜好大自然，降低緊情緒，逃避身體上的壓力，戶外學習，與他人以及朋友共享相似的價值，獨立，促進家庭關係，自我反省，獲得人們體諒，成就/刺激，身體上的休息，教導/領導他人，獲得冒險，降低危險，接觸新的人們，創造性，懷舊，適合的溫度。
Russell, 1996	社交性，個人的發展，體驗的，自然欣賞，改變。
Torkildsen, 1999	新的體驗，鬆弛、逃避及幻想，察覺以及認同，安全-免於饑渴與身體不適、支配-支配其他人或控制環境，反應及社會互動、心理的活動-知覺及了解、創造性、服務其他人、身體性的活動及體適能。

資料來源：本研究整理。

休閒需求是當人們有某種需求時，期望透過休閒活動來滿足這些需求。研究者常以問卷或填寫方式了解民眾參與休閒活動型態及重要性，此即表達性的休閒需求(Mannell &

Kleiber, 1997)。而 Iso-Ahola(1980)提出需求階層理論，並指出表達性休閒需求只是動機型態的一小部份，在人們記錄他們為什麼從事休閒時獲得。因此，在研究人們休閒需求時除廣列人們的休閒活動需求，應對社會環境改變、以長期研究方式了解人們在不同時期休閒需求變化。

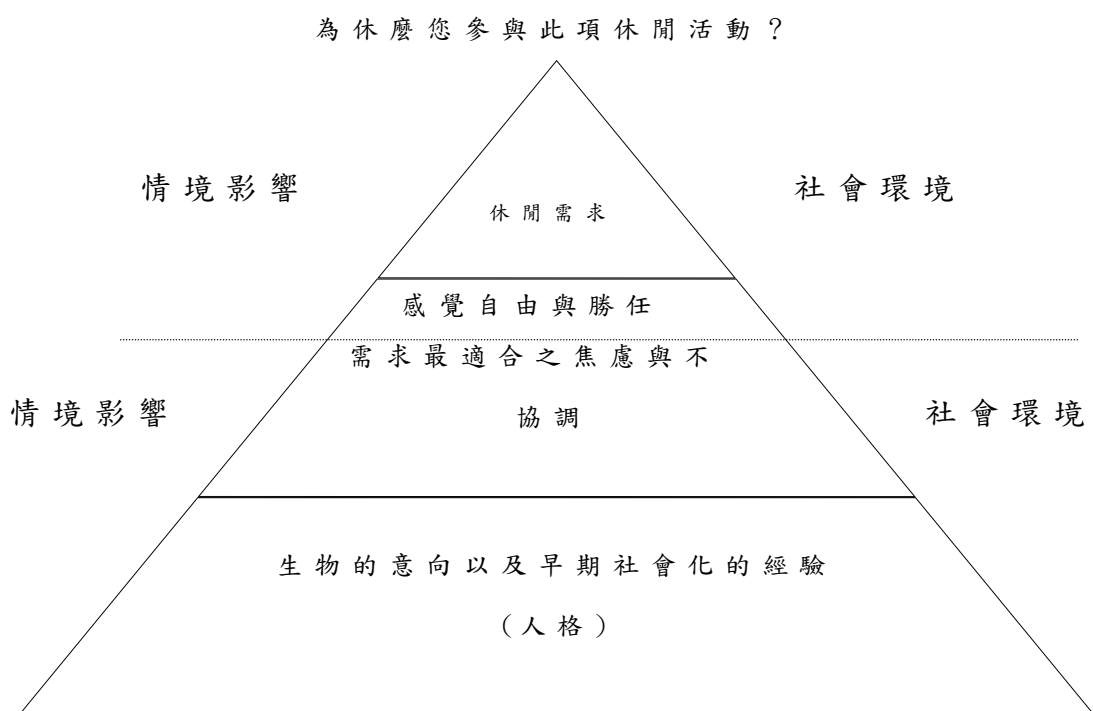


圖 2-6：休閒為因果關係程度的解釋(Iso-Ahola, 1980)。

由 Marslow 的需求理論與 Tinsley and Kass 等學者所提出的休閒分類，休閒需求應各有其價值存在，而人們的休閒需求會因社會環境、時間、甚至文化規範等有所變動。而本研究在理論與需求因子的探討後，以 Beard and Raghd(1983)

的休閒動機因子為休閒需求量表編製基礎。此外，在休閒需求與休閒阻礙的關係方面，Jackson and Dunn(1988)指出如果人們沒有需求存在的話就不會產生阻礙，因此將於下一節中探討休閒阻礙。

三、 休閒需求相關研究

有關休閒需求的相關研究，本研究以年齡、教育程度、收入、婚姻狀況等人口變項探討之，如表 2-6 所示。

表 2-6：休閒需求相關之研究

學者/年代	研究觀點	研究結果
Jackson and Searle, 1985	年齡方面	人類的休閒行為會隨著年齡的增長而有減少參與的傾向。
林東泰, 1994	年齡方面	休閒會隨著年齡的增長而有所不同，包括休閒參與、休閒地點、休閒同伴的種類及多寡。
陳彰儀, 1989	教育程度	教育程度愈高，與文藝、知識性活動的參與率愈高。
劉文菁, 1993	教育程度	教育程度愈高者，休閒活動參與程度愈高。
許瑛玲, 1994	收入	收入愈低者，較喜愛從事消費娛樂性活動；而收入愈高者，較注重個人知識與社交生活之擴充。
陳美玲, 1997	收入	收入愈低者，較喜愛從事休憩性活動；而收入愈高者，較熱中參與體育性活動。

接下頁

續上頁

Kelly, 1996a	婚姻方面	結婚會改變個人對休閒的選擇，因想與家人建立聯結關係，所以會降低從事個人性的活動。
修慧蘭，1985	婚姻方面	已婚或子女人數較多者，其從事休閒活動之時間愈少。

資料來源：本研究整理。

由上述研究可知，在不同人口變項上對休閒需求及休閒行為有全然不同的影響。

第四節 休閒阻礙之探討

一、休閒阻礙的定義

在休閒阻礙的研究中一開始多使用 barrier，後則改為 constraint，兩者除了用詞不同外語意及概念亦不同。barrier 假定個人對某項休閒有興趣，但因外在因素阻礙了個人的參與；constraint 則假設個人對休閒興趣是有限的(許建民、高俊雄，2000)。陳南琦(2000)、張孝銘、高俊雄(2001)引述 Crawford and Godbey(1987)整理相關休閒阻礙研究，將休閒阻礙個體休閒喜好與休閒活動參與的影響因素歸納為三類：

(一)個體內在阻礙(Intrapersonal constraint)

指個體因內在的心理狀態或態度而影響其休閒喜好或參與，如：壓力、憂慮、信仰、焦慮、自我能力及對適當休閒活動之主觀評價等。

(二)人際間阻礙(Interpersonal constraint)

因人際互動或是個人特質之間關係影響的結果，這種阻礙可能相互影響偏好與繼續參與，或穩定參與的休閒活動。

(三)結構性阻礙(Structural constraint)

指介入休閒偏好與阻礙之間的外在因素。如：資源、設備、時間或金錢等因素。

目前已有許多學者為休閒阻礙下定義，茲將相關理論整如表 2-7:

表 2-7：休閒阻礙的定義

學者/年代	定義
Jackson and Searal, 1985	當人們參與一項活動，但有一個或一個以上的阻礙影響了他們參與活動的意願。
Crawford and Godbey, 1987	人們原本存有一項休閒偏好，但由於休閒阻礙因素的介入，使得此項休閒偏好無法實現或參與。
Ellis and Rademacher, 1987	休閒阻礙是指任何阻止或限制個人經常性或持久性休閒活動的因素。
Jackson, 1988	凡偏好一項活動，但受到干擾以至無法參與此項活動的任何因子，皆視為阻礙。
Henderson, 1991	休閒阻礙乃是指任何能抑制個體去參與休閒活動、減少參與的時間及妨礙個體獲得滿足感的所有原因，皆稱休閒阻礙。
黃立賢，1996	休閒阻礙的因素是指影響或減少休閒活動參與次

接下頁

續上頁

- 數和愉快程度的種種因素。
- 鍾瓊珠，1997 認為休閒阻礙係指抑制或減少休閒活動參與次數和愉快感的種種因素，亦即在休閒行為過程中，任何阻止或限制個人參與休閒的頻率、持續性及參與品質的因子。
- 連婷治，1998 休閒活動的選擇與參與可能受某些因素的支配或影響。這些因素可能導致個體不願意參與休閒活動、中斷休閒活動、或使得個體無法獲得休閒滿足感，進而影響休閒生活的品質，這些因素統稱為休閒阻礙。
- 陳藝文，2000 抑制或中斷參與休閒活動的種種因素，使得人們不論原本無意、有意或中斷參與一項休閒活動，這些因素通通稱為休閒阻礙。
- 林佳蓉，2001 強迫或非強迫的中斷或限制個人參與某項喜好的休閒活動的因素。
- 賴家馨，2002 任何阻止或限制個人經常性或持久性參與某項喜好的休閒，或是減少個人參與的慾望、降低參與過程中所獲得的滿足感之因素。
- 張良漢，2002 影響個體在休閒時間內不喜歡或不投入參與休閒運動等身體活動的理由或因素。

資料來源：本研究整理

二、休閒阻礙之分類

Crawford and Godbey(1987)將休閒阻礙因素分為三種型態：個體內在阻礙(Intrapersonal constraint)、人際間阻礙(Interpersonal constraint)、結構性阻礙(Structural constraint)。而 Crawford, Jackson, and Godbey(1991)進一步認為這三種阻礙是以階層方式來運作，並提出在參與休閒活動發展整個過程的基本模式，所提出的模式清楚的定義休閒阻礙的個人內在、人際間的、結構性的三大階層。其模式如圖 2-7 所示：

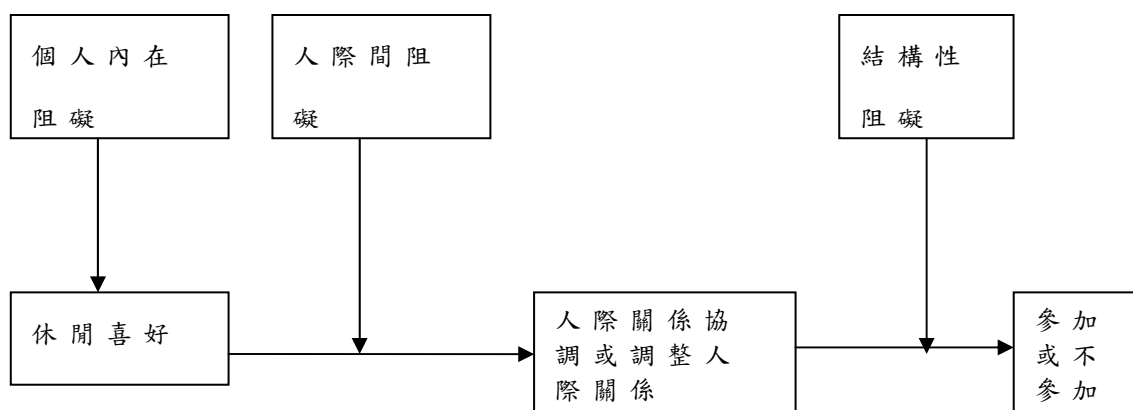


圖 2-7：休閒阻礙階層模式(資料來源：Crawford, Jackson, and Godbey, 1991)。

由許多實證研究中，得知影響休閒的因素有很多，諸如時間、收入、職業、年齡……等，影響因素相當多，茲將國內外有關學者的研究整理如表 2-8 所示：

表 2-8：休閒阻礙因素種類

學者/年代	休閒阻礙因素分類
Boothby, Tungatt, and Townsend, 1981	<ol style="list-style-type: none"> 1. 缺乏興趣 2. 缺乏裝備 3. 不適合參與和體能狀況不佳 4. 沒有多餘的時間 5. 缺乏參與活動的動機和機會 6. 職責顧慮
Francken and Van Raiij, 1981	<ol style="list-style-type: none"> 1. 內在阻礙因素：個人生理狀況、動機、知覺休閒重要性的程度、需求的滿足、個人能力。 2. 外在阻礙：缺乏時間、金錢、地理上的距離、設施缺乏。
Iso-ahola, 1980	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社會-個人 2. 社會-文化 3. 外在的
McGuire, 1984	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外部的資源 2. 時間 3. 受到家庭成員或朋友的支持 4. 參與休閒活動的知識和技能 5. 健康和福利
Torkildsen, 1986	<ol style="list-style-type: none"> 1. 個人因素：年齡、婚姻狀況、生活目的 2. 社會及環境因素：職業、收入、社會角色 3. 機會因素：資源、設施分配
Henderson, Stalnaker, and Taylor, 1988	<ol style="list-style-type: none"> 1. 前置性阻礙因素：性別、角色、情緒、需求 2. 中介性阻礙因素：時間、友伴、金錢、氣候、交通
Dattilo and Murphy, 1991	時間、金錢、活動技術、體能活動接近性與獲得的機會、社會態度
Jackson, Crawford, and Godbey, 1993	社會孤立、資訊不足、個人和費用、時間受制、設備
黃立賢, 1996	時間的限制、零用錢不夠、缺乏同伴、沒有適當的場地、課業壓力太重、相關知識不足、缺乏資訊來源、相關技巧或能力不足、缺乏指導的人、場地不安全、交通不便、父母不鼓勵、體力不夠、師長不鼓勵。

資料來源：本研究整理。

三、休閒阻礙相關研究

國內學者針對休閒阻礙的研究，指出各種影響休閒阻礙的原因。McGuire(1984)研究成人休閒阻礙，以因素分析產生五大類阻礙因子：外部資源、時間、受到家庭成員或朋友的支持、參與休閒活動知識和技能、健康和福利。文崇一(1990)分析台灣地區居民休閒活動時指出：教育程度的高低、年齡的大小、休閒時間的長短對休閒行為產生實質影響。陳麗華(1991)研究台北市大學女生休閒運動參與現況，發現時間、友伴及場地設施是休閒阻礙主因。賴美娟(1997)針對高雄市政警察局研究指出：時間不配合、沒有時間、金錢不夠、要照顧及陪伴人、沒有機會參加、人太擠、沒有足夠體力、交通不便、不適合警察身份、沒有同伴等是休閒阻礙主因。而李素馨(1997)探討都市女性休閒阻礙，其因素分別為環境、時間、家庭、經濟、交通、同伴等因素。

Raymore, Godbey, Crawford, and Von(1993)在性別方面發現不同性別的成年人在感受個人內在阻礙與整個休閒阻礙有顯著差異存在。而在人口統計變項方面，Jackson and Searle(1985)研究發現收入此變項會影響人們的休閒參與，尤其低收入者更不可能從事休閒活動，歸究其理由是缺乏興趣及對休閒活動知覺不高。

在本節的探討可發現休閒阻礙是抑制人們參與某項休閒活動的理由，影響因素相當多，如：時間、金錢、個人能力、家人、交通、工具、性別.....等。整體來說可分為三種重要因素，包括個人內在阻礙、人際阻礙、結構性阻礙等。本研

究參照以上三種阻礙因素及國內外相關休閒阻礙因子編擬本研究之量表。此外，個人背景變項對於休閒阻礙的影響亦是本文探討的重要部份，因此本研究亦將分析個人背景變項在休閒阻礙上的差異。

第五節 工作壓力、休閒需求、休閒阻礙相關之研究

一、工作壓力和休閒參與關係之研究

從事有壓力工作者，在休閒時內會使用許多因應措施來減除壓力。故學者皆同意休閒與心理健康存在著正向關係(Hancock, 1991)；而休閒與壓力之間則存在著關係，意即休閒的滿意度愈低工作壓力愈高(Chaney, 1988)。以表 2-9 說明有關工作壓力和休閒參與關係研究。

表 2-9：工作壓力和休閒參與之研究

學者/年代	研究結果
Vertovec, 1984	身體性休閒滿意度愈低心理方面壓力愈大；心理性休閒滿意度愈低心理方面的休閒滿意度愈低，其整體壓力愈大。
Esther, 1987	透過壓力減低活動策略發現，參與課程之實驗組能減低壓力的感受，但控制組則無。
Zayas, 1990	休閒滿意度愈高者其緊張狀況則會較小，反之，休閒滿意度愈低者其緊張狀況則會較大。
梁文嘉，1996	導遊人員工作時所感受之焦慮感越強烈時，所從事之休閒活動亦相對增加。
賴美娟，1997	整體休閒活動參與現況與整體工作壓力呈負相關，即整體休閒活動參與現況程度愈低，整體工作壓力愈大；整體休閒活動參與現況程度愈高，整體工作壓力愈小。
林新龍、陳文慶，2000	男性受試者認為參與休閒活動可以增進身體健，而女性受試者認為參與休閒活動可以獲得放鬆及認識朋友。
李靜怡，2002	休閒從業人員之工作壓力越大時，且休閒滿意程度越

接下頁

續上頁

低，會傾向選擇不需花費太多心力與精力的休閒活動；而當其憂鬱不滿足感越強時，會減少其休閒活動量。

資料來源：本研究整理

總之，由上述研究中可發現透過休閒參與的確有助於工作壓力的舒緩，並降低壓力對健康的影響；結果也顯示休閒活動參與和工作壓力成負相關。

二、休閒需求與休閒阻礙相關研究

本研究將休閒需求與休閒阻礙相關研究整理如表 2-10。

表 2-10：休閒需求與休閒阻礙相關研究

學者/年代	研究結果
Crawford and Godbey, 1987	不管個人是否存在休閒偏好，一旦有休閒阻礙因素介入，會導致個人放棄該項休閒活動的參與。
Jackson, Crawford and Godbey, 1993	休閒阻礙促使個體有休閒參與。
連婷治, 1998	休閒阻礙對於休閒參與不具有預測力，顯示休閒阻礙和休閒參與沒有關係。
劉佩佩, 1999	整體休閒參與程度與整體休閒阻礙呈負相關，即整體休閒活動參與度越高者整體休閒阻礙度越低。
林佳蓉, 2001	老人的個人休閒阻礙、人際休閒阻礙、結構休閒阻礙對其休閒參與沒有顯著直接的影響。

資料來源：本研究整理。

綜合上述，對於休閒需求和休閒阻礙之關係的研究中，其結果並不一致。呈現負相關(Crawford and Godbey, 1987)，兩者無關(連婷治, 1998)，及正相關(Jackson, Crawford and Godbey, 1993)。而對於銀行從業人員休閒需求及休閒阻礙之關係為何，又休閒需求分別受到受何種阻礙因子所影響，是

本研究所欲探究的。

第六節 研究假設

根據本研究第一章研究目的及第二章相關文獻探討，為了瞭解工作壓力、休閒需求、休閒阻礙間之關係及加入人口統計變項，而形成下列假設：

假設一：不同人口統計變項在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在，即：

H1-1：性別在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。

H1-2：年齡在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。

H1-3：婚姻狀況在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。

H1-4：教育程度在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。

H1-5：服務年資在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。

H1-6：證照張數在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。

H1-7：月收入在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。

H1-8：服務公司在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。

H1-9：服務部門在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。

H1-10：職稱在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。

假設二：不同人口統計變項在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在，即：

H2-1：性別在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。

H2-2：年齡在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。

H2-3：婚姻狀況在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。

H2-4：教育程度在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。

H2-5：服務年資在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。

H2-6：證照張數在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。

- H2-7：月收入在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。
- H2-8：服務公司在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。
- H2-9：服務部門在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。
- H2-10：職稱在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。

假設三：不同人口統計變項在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在，即：

- H3-1：性別在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。
- H3-2：年齡在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。
- H3-3：婚姻狀況在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。
- H3-4：教育程度在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。
- H3-5：服務年資在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。
- H3-6：證照張數在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。
- H3-7：月收入在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。
- H3-8：服務公司在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。
- H3-9：服務部門在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。
- H3-10：職稱在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。

假設四：不同金控公司在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在，即：

- H4-1：不同主體的金控公司在工作壓力上沒有顯著差異存在。
- H4-2：以銀行為主體的金控公司在工作壓力上沒有顯著差異存在。
- H4-3：以證券為主體的金控公司在工作壓力上沒有顯著差異存在。

H4-4: 以保險為主體的金控公司在工作壓力上沒有顯著差異存在。

假設五：不同金控公司在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在，即：

H5-1: 不同主體的金控公司在休閒需求上沒有顯著差異存在。

H5-2: 以銀行為主體的金控公司在休閒需求上沒有顯著差異存在。

H5-3: 以證券為主體的金控公司在休閒需求上沒有顯著差異存在。

H5-4: 以保險為主體的金控公司在休閒需求上沒有顯著差異存在。

假設六：不同金控公司在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在，即：

H6-1: 不同主體的金控公司在休閒阻礙上沒有顯著差異存在。

H6-2: 以銀行為主體的金控公司在休閒阻礙上沒有顯著差異存在。

H6-3: 以證券為主體的金控公司在休閒阻礙上沒有顯著差異存在。

H6-4: 以保險為主體的金控公司在休閒阻礙上沒有顯著差異存在。

假設七：金控公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求、休閒

阻礙間沒有顯著相關存在。

H7-1：金控公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求、休閒阻礙各構面間沒有顯著相關存在。

H7-2：金控公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求、休閒阻礙間沒有迴歸預測性存在。

第七節 本章結論

本章依金融控股公司之探討、工作壓力之探討、休閒需求之探討及休閒阻礙之探討架構本研究之問卷題項，並依據工作壓力、休閒需求與休閒阻礙之相關研究，建立研究假設。繼而建構本研究之研究架構及研究流程，以期對本研究所提出之研究目的及研究問題進行討論與提供建議，進而提供相關單位在人力資源管理及進行購併之參考。

第三章 研究方法與步驟

本研究目的在探討金融控股公司面臨合併的政府既定政策下，銀行從業人員的工作壓力與休閒需求及休閒阻礙，以協助金融控股公司在未來合併的過程中能減少員工的工作壓力及工作不確定性。本章分別以第一節研究架構、第二節研究對象、第三節研究工具、第四節研究流程、第五節研究時間與地點、第六節資料處理。其分別敘述如下：

第一節 研究架構

本研究架構是針對研究目的為依據下，加以探討之間關係而制定，根據研究問題探討金融控股公司銀行從業人員所面臨工作環境的轉變、專業證照需求的提昇、金融公司減半的既定政策，再配合文獻資料，進而探討金控公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求與休閒阻礙之關係，因此本研究研究架構如下(圖 3-1)：

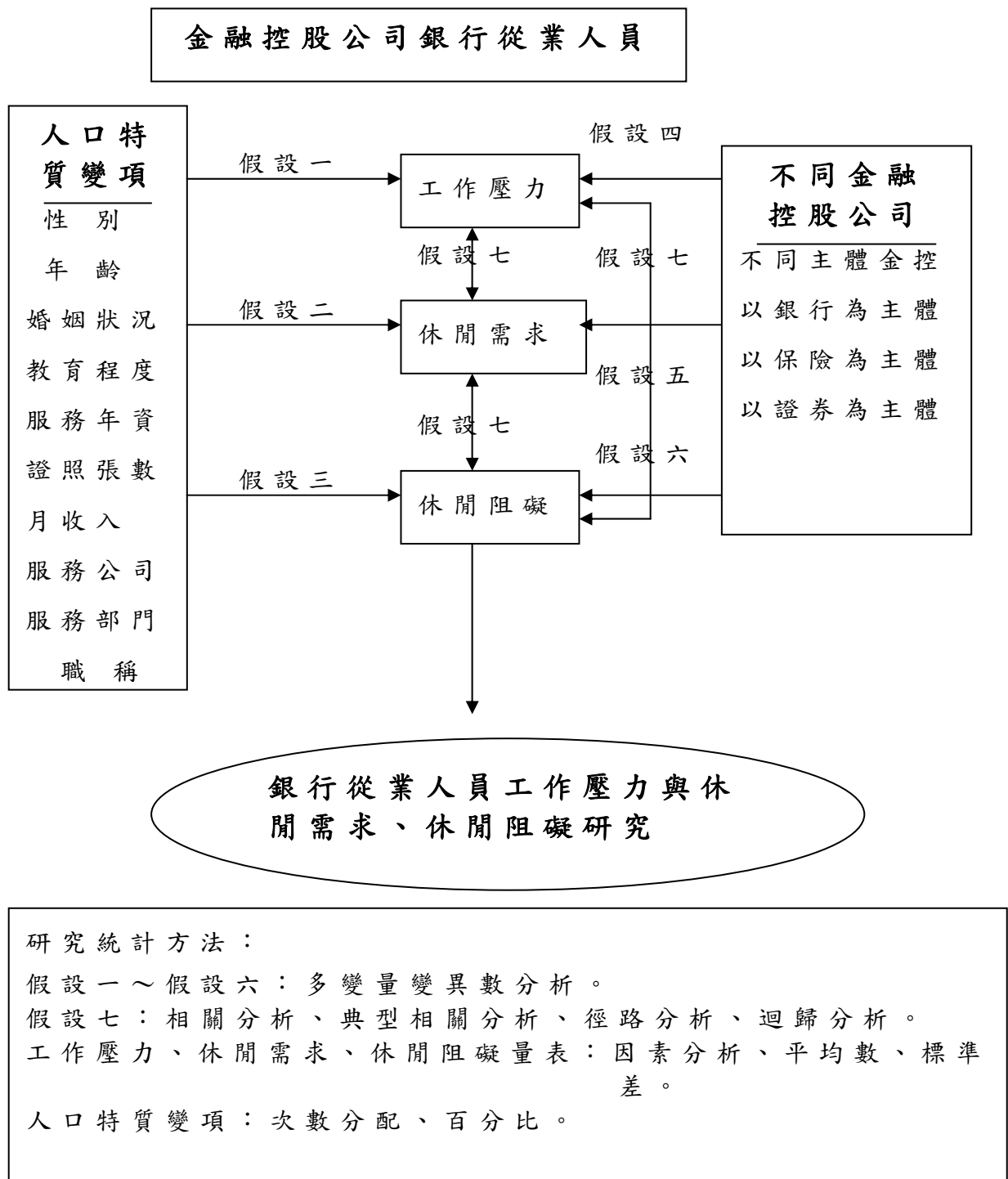


圖 3-1 研究架構

第二節 研究對象

本研究採問卷分層比例隨機抽樣調查法，以各金融控股公司位於台中市的銀行部門營業單位為抽查對象。但因中華開發金控為專業性投資銀行，並無對外營業據點，且唯一營業據點位於台北市；國票金控以票券為金控主體，並未將銀行部門納入金控體系中，故本研究將中華開發金控及國票金控排除於本研究之外。各金融控股公司於台中市共計有 67 家分行，以每家分平均人數為 30 人計算，在 95% 信賴區間下，以下列公式求得 385 名銀行員工做為問卷施測對象。

$$\text{公式 } n = \frac{N}{\frac{\left(\frac{d^2}{0.9604}\right) N + 1}$$

$$N = \text{母體數} \quad d^2 = \pm 5\% \quad n = \text{樣本數}$$

為了避免銀行員工工作繁忙，或填答意願不高，本研究提高問卷份數至 630 份問卷，以避免屆時廢卷過多，影響研究結果。取樣資料樣本分配係依據金控公司營業據點機構統計表(基準日期：94/10/10)，統計台中縣、市所有金融控股公司銀行部門營業單位據點(附錄九)，再據以取樣，如表 3-1 所示。

表 3-1：台中市抽樣銀行員工人數統計表

公司名稱	台中市 據點	預估員工 數	抽樣 比率	抽樣 數	有效問 卷	有效問 卷比率
1 華南金控	7	210	10.4%	66	44	10.6%
2 富邦金控	3	90	4.5%	28	19	4.6%
3 中華開發	0	0	0	0	0	0%
4 國泰金控	6	180	9.0%	57	38	9.2%
5 中信金控	8	240	11.9%	75	50	12.0%
6 建華金控	3	90	4.5%	28	19	4.6%
7 玉山金控	3	90	4.5%	28	19	4.6%
8 復華金控	4	120	6.0%	38	19	4.6%
9 台新金控	7	210	10.4%	66	44	10.6%
10 新光金控	6	180	9.0%	57	39	9.4%
11 兆豐金控	9	270	13.4%	84	56	13.5%
12 第一金控	9	270	13.4%	84	56	13.5%
13 日盛金控	2	60	3.0%	19	12	2.9%
14 國票金控	0	0	0%	0	0	0%
合計	67	2,010	100%	630	415	100%

資料來源：本研究整理

第三節 研究工具

一、問卷編製

本研究採問卷調查法，本研究研究工具為「金融控股公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求與休閒阻礙問卷」。本問

卷之形成，是透過國內外文獻探討、研究者七年銀行服務經驗、專家意見、經預試、統計分析等過程。預試問卷回收後以項目分析、內部一致性分析、因素分析以及驗證性因素分析確定題目之信度及效度。問卷形式，分為封閉式以及開放式兩類。即同時採質性和量化研究，以克服量化研究之不足。問卷設計分五個部份，第一部份為人口變項、第二部份、第三部份與第四部份以封閉式採李克特式五分量表予以計分(吳明隆 2000)，以非常同意、同意、普通、不同意、非常不同意等五個選項，相對計分方式為 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。第五部份開放問題則以受試者自行填寫。

二、預試問卷

本研究採問卷調查法，依研究目的，蒐集相關文獻後，編制問卷，命名為「金融控股公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求與休閒阻礙問卷」，本問卷量表包括五部份，分述如下：第一部份為個人背景變項，分為別：性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、證照種類、月收入、服務公司、服務部門、職稱等；第二部份為工作壓力量表；第三部份為休閒需求量表；第四部份為休閒阻礙量表；第五部份為面臨金控公司減半的開放性問題。

(一)預試對象

1、對象：本研究採便利抽樣法，由母群體中抽取預試樣本，包含台中市中信銀南屯分行、一銀北屯分行、台新銀西台中分行、建華銀台中分行、中國商銀南台中分行。預試問卷共發出 120 份，回收 87 份，有效

問卷 82 份，回收率為 72.5%。

2、問卷調查程序：於 95 年 2 月 13 日以郵寄方式發出，且於 95 年 3 月 13 日全數收回完畢(預試問卷如附錄十五)。

3、資料處理程序：以 SPSS For Windows 10.0 版之統計套裝軟體進行資料分析。

(二)效度分析

問卷以內容效度(content validity)及建構效度(construct validity)建立問卷效度。

1、內容效度：

以正式書函函請專家學者進行「問卷專家效度審查」，本研究邀請運動休閒學者專家 4 位、金融服務業專家 2 位、政府機關專家 1 位，共 7 位專家進行問卷初稿之評定。(專家學者資料如附錄十三)

2、建構效度：

預試後回收之問卷以項目分析刪除鑑別力不足的題目、內部一致性分析刪除信度未達 0.7 以上的題目，再進行因素分析來建構效度，刪除因素負荷量未達 0.4 以上或一個題目同時在 2 個構面相差小於 0.2 的題目(吳明隆，2000)，以進行因素命名。

三、預試問卷資料處理

(一)問卷第一部份：個人背景變項

此一部份共有 10 題，分別調查銀行員工的：性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、證照種類、月收入、服務公司、服務部門、職稱等。

(二)問卷第二部份：工作壓力量表

1. 量表編制過程

本研究參考學者(Moracco and McFadden, 1982； Ivancevich and Matteson, 1980； Cooper, 1983； Cooper, Sloan, and Williams, 1998； Parker and Decotiis, 1993； Robbins, 1994； 盧瑞陽，1993)所整理的工作壓力項目，而組織變革因素則為本研究較為感興趣者。經與指導教授討論及函請專家學者及產業界人士針對預試問卷之整體架構、計分及填答方式、用字遣詞等進行修改並提供意見，將工作壓力問卷分為任務的要求、角色的要求、人際關係、組織結構、領導風格等五個構面。經修改後完成預試量表 40 題(附錄十五)。

2. 填答計分方式

計分方式依「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」給予 5、4、3、2、1 分，並抽樣進行預試。

3. 建構效度：

(1) 量表題目適切性評估-項目分析

A. 項目描述性統計檢驗

描述性統計檢測乃以量表各項目的描述統計資料顯示出題目的基本性質，過高或過低的平均數（項目平均數超過全量表平均數的正負 1.5 個標準差）、較小的標準差（標準差小於 0.75）以及嚴重的偏態（偏態係數大於正負 1.5）代表測驗項目可能存在鑑別度不足的問題。本預試量表總平均數為 2.89，各題項的平均數皆在量表總平均數的正負 1.5 個標準差之內；標準差小於 0.75 的題目共有 2 題；偏態係數均於正負 1.5 之內（詳細數據如表 3-2 所示）。

B. 極端組比較法（內部一致效標法）

預試量表得分總和經過排序後，由最高分算起 27% 為高分組，最低分之 27% 為低分組（吳明隆，2000），進行比較。決斷值（Critical ratio, CR）達顯著水準者，即表示該題能鑑別不同受試者的反應程度。經過獨立樣本 t 考驗後，決斷值未達顯著水準者共有 6、11、27、30 等四題（ $t=1.98, p>.05$ 、 $t=.94, p>.05$ 、 $t=1.46, p>.05$ 、 $t=1.29, p>.05$ ），詳細數據如表 3-2 所示。

C. 題目總分相關法

以 Pearson 積差相關計算題目的總分與每一題之間的相關係數，經檢定未達相關的題項分別為 11、27、30 三題，詳細結果如表 3-2 所示。

表 3-2 工作壓力項目分析摘要表

題號	平均數	標準差	偏態	決斷值	相關
1	2.90	.93	.39	5.56***	.58***
2	2.96	.80	.52	3.96***	.49***
3	2.74	.85	.40	2.63**	.33**
4	2.60	.77	.14	5.16***	.48***
5	2.52	.81	-.21	6.40***	.58***
6	2.40	.86	.57	1.98	.36***
7	2.91	.95	-.09	2.78**	.43***
8	3.22	.87	.02	2.53*	.39***
9	3.28	.90	.15	3.24**	.38***
10	3.01	1.01	.28	5.93***	.54***
11	3.58	.85	-.45	0.94	.12
12	3.21	.89	.22	4.44***	.50***
13	2.26	.82	.47	6.61***	.43***
14	3.21	1.00	.11	5.01***	.50***
15	2.37	.86	.54	2.44*	.28*
16	2.65	.90	.53	5.49***	.48***
17	3.17	.98	.05	2.15*	.31***
18	3.12	.78	.26	4.96***	.50***
19	2.85	.96	.13	2.43*	.30***
20	2.65	.82	-.10	4.34***	.41***
21	3.20	.91	.30	7.17***	.62***
22	2.68	.74	.79	3.01**	.31***
23	2.83	.96	.36	5.05***	.54***
24	3.41	.92	-.02	2.61***	.36***
25	2.90	.78	-.30	3.70*	.39***
26	2.93	.93	.24	4.74***	.54***
27	3.01	.89	.42	1.46	.17
28	2.63	.86	.07	5.96***	.57***
29	2.67	.87	.24	2.37*	.34***
30	3.36	.83	.06	1.29	.15
31	2.54	.69	-.04	5.62***	.63***
32	2.93	.83	.41	6.54***	.62***
33	3.31	.75	.14	4.04***	.56***
34	3.14	.88	.41	6.20***	.62***
35	2.60	.74	.40	7.74***	.63***
36	2.59	.80	.43	6.99***	.59***
37	3.06	.97	.22	7.20***	.65***
38	2.83	.89	.24	9.17***	.74***
39	3.12	.76	.30	6.41***	.59***
40	2.59	.91	.29	6.29***	.59***

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

D. 綜合判斷

項目分析在經過以上幾項指標的數據加以研判後，一共有 4 道題未達選題標準，分別為 6、11、27、30 等四題。因

此將此四題刪除以進行因素分析。

(2)量表之建構效度-因素分析

將項目分析刪除後所剩餘的題目以主成份因素抽取法抽取共同因素，選取特徵值大於 1.0 以上的共同因素，以最大變異法進行共同因素正交轉軸處理，求取各項目之因素結構矩陣，刪除因素負荷量未達 0.4 以上或一個題目同時在 2 個構面相差小於 0.2 的題目(吳明隆，2000)，以進行因素命名。在保留符合條件的題目後，反覆的進行直到每題項均呈現因素負荷量大於 0.4 而不同時橫跨兩個因素以上的狀態。

根據以上準則，第一次因素分析刪除 1、2、4、7、9、10、12、13、14、16、17、18、19、20、22、25、29 等題項；第二次因素分析刪除 5、15、28、33、37 等題項；第三次因素分析共剩 14 題。全部題項均符合上述因素分析準則，結果如表 3-3 所示。

表 3-3 工作壓力因素分析摘要表

題號	題目	處理結果
1	我覺得公司所使用的機器設備效率差。	第一次因素分析刪除
2	我覺得事事要請示主管，自己沒有決定權。	第一次因素分析刪除
3	我想到自己的工作就會緊張。	Factor4
4	我覺得要求行員通過金融證照考試讓我十分困擾。	第一次因素分析刪除
5	我覺得工作場所的環境不佳。	第二次因素分析刪除
7	為了提昇公司業績，我常在下班後行銷公司的業務。	第一次因素分析刪除
8	我覺得我常在假日準備證照考試或參加證照考試。	Factor5
9	我目前的工作使我很難有足夠的時間與家人相處。	第一次因素分析刪除
10	我覺得花很多時間在工作上，卻找不到工作的意義。	第一次因素分析刪除
12	我覺得工作量增加了，讓我忙不過來。	第一次因素分析刪除

接下頁

續上頁

13	我覺得與同事相處上並不融洽。	第一次因素分析刪除
14	我覺得工作缺乏保障。	第一次因素分析刪除
15	我不了解自己的工作範圍及職責。	第二次因素分析刪除
16	我不常因職務變動感到困擾。	第一次因素分析刪除
17	我在工作上必須與同事競爭。	第一次因素分析刪除
18	我目前的工作負擔太重了。	第一次因素分析刪除
19	我覺得只要努力，我在金融業未來一定大有可為。	第一次因素分析刪除
20	我在工作上沒有可以訴苦的對象。	第一次因素分析刪除
21	我覺得公司的考績制度不合理	Factor2
22	同事對我的工作表現評價並不高。	第一次因素分析刪除
23	我不確定金控公司減半，我的公司是否還會存在。	Factor2
24	我覺得我的工作時間過長。	Factor3
25	我對金融業的合併感到恐懼。	第一次因素分析刪除
26	我會尋找其它工作機會，離開金融業。	Factor4
28	我覺得我無法信任我的同事。	第二次因素分析刪除
29	我覺得不管金控公司如何合併，我服務的公司不一定會存在的。	第一次因素分析刪除
31	我覺得與主管相處上並不融洽。	Factor1
32	我覺得公司缺乏讓員工表達意見的機會。	Factor3
33	我相同階層的許多同事常有工作倦怠。	第二次因素分析刪除
34	我覺得公司的管理制度不合理。	Factor2
35	我的主管對我不信任。	Factor1
36	我的主管只顧著自己的事，不管我做什麼。	Factor1
37	我覺得公司所使用的資訊系統效率差。	第二次因素分析刪除
38	我的主管對工作要求很不合理。	Factor1
39	我覺得公司的升遷制度不合理。	Factor2
40	我的主管對人態度不友善。	Factor1

4. 信度分析

本研究經三次因素分析後剩 14 個題目，共抽出五個構面，結果分別為：

第一個構面包含 31、35、36、38、40 等 5 個題項，命名為「領導風格」，因素負荷量介於 0.63~0.85 之間，特徵值為 5.36，解釋變異量為 38.35%。

第二個構面包含 21、23、34、39 等 4 個題項，命名為「組

織結構」，因素負荷量介於 0.65~0.79 之間，特徵值為 1.42，解釋變異量為 10.18%。

第三個構面包含 24、32 等 2 個題項，命名為「工作負荷量」，因素負荷量介於 0.70~0.87 之間，特徵值為 1.29，解釋變異量為 9.22%。

第四個構面包含 3、26 等 2 個題項，命名為「生涯與成就」，因素負荷量介於 0.65~0.88 之間，特徵值為 1.18，解釋變異量為 8.44%。

第五個構面為第 8 題，命名為「進修壓力」，因素負荷量為 0.92，特徵值為 1.02，解釋變異量為 7.32%。分析結果如表 3-4。根據黃俊英（2000）指出，社會科學領域常因資訊的不夠準確，因此只要能解釋 60% 的總變異數就令人滿意了。本研究量表所抽出的五個因素一共能解釋 73.52% 的總變異數，顯示本研究量表因素分析之結果頗佳。

表 3-4 工作壓力因素構面矩陣摘要表

題號	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5
40	.85				
31	.81				
38	.66				
36	.65				
35	.63				
39		.79			
21		.76			
34		.75			
23		.65			
24			.87		
32			.70		
3				.88	
26				.65	
8					.92
特徵值	5.36	1.42	1.29	1.18	1.02
解釋變異量	38.35%	10.18%	9.22%	8.44%	7.32%
累積解釋變異量	38.35%	48.53%	57.75%	66.19%	73.52%

5. 信度考驗

本量表信度考驗是以內部一致性係數為各分量表進行考驗，各分量表所得之 Cronbach's α 值在「領導風格」因素方面 α 值為 0.86；在「組織結構」因素方面 α 值為 0.80；在「工作負荷量」因素方面 α 值為 0.61；在「生涯與成就」因素方面 α 值為 0.53；在「進修壓力」因素方面 α 值根據總量表推估為 0.85；總量表之 Cronbach's α 值為 0.85。Cronbach's α 值介於 .80~.90 之間非常好；Cronbach's α 值介於 .70~.80 之間相當好(吳明隆，2000)。本量表總量表之 α 值為 0.85，高於 0.7 以上，顯示本量表之內部一致性相當高，且具有非常好之信度，分析結果如表 3-5 所示。

表 3-5 工作壓力各分量表與總量表信度分析摘要表

構面別	構面名稱	題號	Cronbach's α 係數
一	領導風格	31.35.36.38.40	.86
二	組織結構	21.23.34.39	.80
三	工作負荷量	24.32	.61
四	生涯與成就	3.26	.53
五	進修壓力	8	.85
總量表		共 14 題項	.85

(三)問卷第三部份：休閒需求量表

1. 量表編制過程

本研究參考學者(修慧蘭，1985；陳彰儀，1989；黃中天、洪英正，1992；黃立賢，1999；國立編譯館，1995；嚴祖弘，

2001；朱敬先，1994；李晶，2000；林一真，1992；許義雄，1980；張火木，1995；Dumazdier, 1974；Tinsley and Kass, 1979；Iso-Ahola and Allen, 1982；Witt and Elliss, 1989；Driver, Tinsley, and Manfredo, 1991；Russell, 1996；To rkildsen, 1999)所整理的休閒需求項目，以自編之休閒需求量表，經與指導教授討論及函請專家學者及產業界人士針對預試問卷之整體架構、計分及填答方式、用字遣詞等進行修改並提供意見，將休閒需求量表分為自我實現、人際投入、娛樂鬆弛、創造性、學習成長等五個構面。經修改後完成預試量表 31 題(附錄十五)。

2. 填答計分方式

計分方式依「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」給予 5、4、3、2、1 分，並抽樣進行預試。

3. 建構效度：

(1) 量表題目適切性評估-項目分析

A. 項目描述性統計檢驗

描述性統計檢測乃以量表各項目的描述統計資料顯示出題目的基本性質，過高或過低的平均數（項目平均數超過全量表平均數的正負 1.5 個標準差）、較小的標準差（標準差小於 0.75）以及嚴重的偏態（偏態係數大於正負 1.5）代表測驗項目可能存在鑑別度不足的問題。本預試量表總平均數為 3.0，各題項的平均數皆在量表總平均數的正負 1.5 個標準差之內；標準差小於 0.75 的題目共有 4 題；偏態係數均於正負

1.5 之內（詳細數據如表 3-6 所示）。

B. 極端組比較法（內部一致效標法）

預試量表得分總和經過排序後，由最高分算起 27% 為高分組，最低分之 27% 為低分組（吳明隆，2000），進行比較。決斷值（Critical ratio, CR）達顯著水準者，即表示該題能鑑別不同受試者的反應程度。經過獨立樣本 t 考驗後，決斷值均達顯著水準，詳細數據如表 3-6 所示。

C. 題目總分相關法

以 Pearson 積差相關計算題目的總分與每一題之間的相關係數，經檢定均達顯著相關，詳細結果如表 3-6 所示。

表 3-6 休閒需求項目分析摘要表

題號	平均數	標準差	偏態	決斷值	相關
1	3.77	.81	-.70	8.84***	.82***
2	3.65	.78	-.45	8.22***	.78***
3	3.44	.89	-.26	6.09***	.51***
4	3.67	.72	-.40	4.84***	.45***
5	3.93	.80	-1.05	7.57***	.73***
6	3.89	.72	-.64	5.52***	.67***
7	3.84	.80	-.91	8.80***	.78***
8	3.78	.82	-.67	9.44***	.79***
9	3.89	.72	-.64	6.42***	.68***
10	3.79	.68	-.91	6.85***	.76***
11	3.84	.70	-.68	9.05***	.81***
12	3.51	.87	-.61	8.70***	.73***
13	3.68	.80	-.53	7.48***	.71***
14	3.84	.72	-.38	5.82***	.65***
15	3.74	.80	-.68	8.23***	.75***
16	3.85	.87	-.88	9.82***	.81***
17	3.86	.65	-.43	8.53***	.81***
18	3.69	.93	-.68	13.68***	.84***
19	3.73	.79	-.40	12.57***	.85***
20	3.78	.72	-.64	9.78***	.81***
21	3.86	.68	-.78	7.48***	.82***
22	3.69	.74	-.60	8.47***	.77***

接下頁

續上頁

23	3.77	.81	-.55	7.93***	.76***
24	3.91	.66	-.73	6.30***	.75***
25	3.80	.80	-.69	7.46***	.79***
26	3.73	.84	-.50	7.61***	.76***
27	3.83	.74	-.86	6.70***	.76***
28	3.78	.67	-.73	8.37***	.75***
29	3.78	.71	-.31	7.86***	.79***
30	3.78	.71	-.52	7.86***	.75***
31	3.81	.76	-.55	11.50***	.86***

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

D. 綜合判斷

項目分析在經過以上幾項指標的數據加以研判後，31道題項均達選題標準，因此將31道題項進行因素分析。

(2) 量表之建構效度-因素分析

將項目分析刪除後所剩餘的題目以主成份因素抽取法抽取共同因素，選取特徵值大於1.0以上的共同因素，以最大變異法進行共同因素正交轉軸處理，求取各項目之因素結構矩陣，刪除因素負荷量未達0.4以上或一個題目同時在2個構面相差小於0.2的題目(吳明隆，2000)，以進行因素命名。在保留符合條件的題目後，反覆的進行直到每題均呈現因素負荷量大於0.4而不同時橫跨兩個因素以上的狀態。

根據以上準則，第一次因素分析刪除3、9、10、11、13、15、17、18、19、21、22、28、29、30、31等題項；第二次因素分析刪除14、24等題項；第三次因素分析共剩14題。全部題項均符合上述因素分析準則，結果如表3-7所示。

表 3-7 休閒需求因素分析摘要表

題號	題目	處理結果
1	我覺得休閒可以讓我面對他人展現我的思維、感覺或身體的技巧。	Factor1
2	我覺得休閒讓我獲得歸屬感。	Factor1
3	我覺得休閒可以讓我避開責任與義務。	第一次因素分析刪除
4	我覺得休閒可以挑戰自我的能力。	Factor2
5	我覺得休閒可以讓我釋放壓力與緊張。	Factor1
6	我覺得休閒可以認識自我。	Factor1
7	我覺得休閒可以讓我獲得休息。	Factor1
8	我覺得休閒可以讓我建立人際關係。	Factor1
9	我覺得休閒可以讓我減緩生活步調。	第一次因素分析刪除
10	我覺得休閒可以讓我接觸新的以及不同的人們。	第一次因素分析刪除
11	我覺得休閒可以幫助我探索新事物。	第一次因素分析刪除
12	我覺得休閒可以獲得他人的尊重。	Factor2
13	我覺得休閒可以避開孤獨。	第一次因素分析刪除
14	我覺得休閒可以擴展我的知識。	第二次因素分析刪除
15	我覺得休閒可以讓我充份運用我的想像力。	第一次因素分析刪除
16	我覺得休閒可以讓我保持身體健康。	Factor1
17	我覺得休閒可以讓我與他人發展親密的友誼。	第一次因素分析刪除
18	我覺得休閒可以讓我消除日常生活中的忙碌與慌張。	第一次因素分析刪除
19	我覺得休閒使我的社交能力更加熟練。	第一次因素分析刪除
20	我覺得休閒可以充份運用我的身體能力。	Factor1
21	我覺得休閒可以讓我獲得心理上的舒暢。	第一次因素分析刪除
22	我覺得休閒可以讓我滿足我的好奇心。	第一次因素分析刪除
23	我覺得休閒可以讓我更具創造力。	Factor2
24	我覺得休閒可以讓我獲得身體上的舒暢。	第二次因素分析刪除
25	我覺得休閒可以擴展我運動技巧與能力。	Factor2
26	我覺得休閒可以獲得成就感。	Factor2
27	我覺得休閒可以擴展身體適應能力。	Factor2
28	我覺得休閒可以讓我學習有關於自我的週遭事物。	第一次因素分析刪除
29	我覺得休閒可以增進做事的技巧與能力。	第一次因素分析刪除
30	我覺得休閒可以讓我探索新觀念。	第一次因素分析刪除
31	我覺得休閒可以讓我更有活力。	第一次因素分析刪除

4. 信度分析

本研究經三次因素分析後剩 14 個題目，共抽出二個構面，結果分別為：

第一個構面包含 1、2、5、6、7、8、16、20 等 8 個題項，命名為「娛樂鬆弛」，因素負荷量介於 0.75~0.85 之間，特徵值為 8.30，解釋變異量為 59.34%。

第二個構面包含 4、12、23、25、26、27 等 6 個題項，命名為「自我實現」，因素負荷量介於 0.65~0.84 之間，特徵值為 1.55，解釋變異量為 11.11%。分析結果如表 3-8。根據黃俊英（2000）指出，社會科學領域常因資訊的不夠準確，因此只要能解釋 60% 的總變異數就令人滿意了。本研究量表所抽出的二個因素一共能解釋 70.45% 的總變異數，顯示本研究量表因素分析之結果頗佳。

表 3-8 休閒需求因素構面矩陣摘要表

題號	Factor1	Factor2
16	.85	
8	.83	
2	.82	
6	.77	
1	.77	
20	.77	
5	.75	
7	.75	
12		.84
25		.82
27		.78
26		.73
4		.66
23		.65
特徵值	8.30	1.55
解釋變異量	59.34%	11.11%
累積解釋變異量	59.34%	70.45%

5. 信度考驗

本量表信度考驗是以內部一致性係數為各分量表進行考驗，各分量表所得之 Cronbach's α 值在「娛樂鬆弛」因素方

面 α 值為 0.94；在「自我實現」因素方面 α 值為 0.90；總量表之 Cronbach's α 值為 0.94。Cronbach's α 值介於 .80~.90 之間非常好；Cronbach's α 值介於 .70~.80 之間相當好(吳明隆，2000)。本量表總量表之 α 值為 0.94，高於 .70 以上，顯示本量表之內部一致性相當高，且具有非常好之信度，分析結果如表 3-9 所示。

表 3-9 休閒需求各分量表與總量表信度分析摘要表

構面別	構面名稱	題號	Cronbach's α 係數
一	娛樂鬆弛	1.2.5.6.7.8.16.20	.94
二	自我實現	4.12.23.25.26.27	.90
總量表		共 14 題項	.94

(四)問卷第四部份：休閒阻礙量表

1. 量表編制過程

本研究參考學者(Boothby, Tungatt, and Townsend, 1981; Francken and Van Raiij, 1981; Iso-Ahola, 1981; McGuire, 1984; Torkildsen, 1986; Henderson, Stalnaker, and Taylor, 1988; Dattilo and Murphy, 1991; Jackson, Crawford, and Godbey, 1993; 黃立賢, 1996)所整理的休閒阻礙項目，以自編之休閒阻礙量表，經與指導教授討論及函請專家學者及產業界人士針對預試問卷之整體架構、計分及填答方式、用字遣詞等進行修改並提供意見，將休閒阻礙量表分為個人內在阻礙、人際阻礙、結構性阻礙、時間金錢阻礙等四個構面。經修改後完成預試量表 22 題(附錄十五)。

2. 填答計分方式

計分方式依「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」給予 5、4、3、2、1 分，並抽樣進行預試。

3. 建構效度：

(1) 量表題目適切性評估-項目分析

A. 項目描述性統計檢驗

描述性統計檢測乃以量表各項目的描述統計資料顯示出題目的基本性質，過高或過低的平均數（項目平均數超過全量表平均數的正負 1.5 個標準差）、較小的標準差（標準差小於 0.75）以及嚴重的偏態（偏態係數大於正負 1.5）代表測驗項目可能存在鑑別度不足的問題。本預試量表總平均數為 2.67，各題項的平均數皆在量表總平均數的正負 1.5 個標準差之內；標準差小於 0.75 的題目共有 1 題；偏態係數均於正負 1.5 之內（詳細數據如表 3-10 所示）。

B. 極端組比較法（內部一致效標法）

預試量表得分總和經過排序後，由最高分算起 27% 為高分組，最低分之 27% 為低分組（吳明隆，2000），進行比較。決斷值（Critical ratio, CR）達顯著水準者，即表示該題能鑑別不同受試者的反應程度。經過獨立樣本 t 考驗後，決斷值未達顯著水準者為題項 3 ($t = .17, p > .05$)，詳細數據如表 3-10 所示。

C. 題目總分相關法

以 Pearson 積差相關計算題目的總分與每一題之間的相關係數，經檢定未達相關的為題項 3，詳細結果如表 3-10 所示。

表 3-10 休閒阻礙項目分析摘要表

題號	平均數	標準差	偏態	決斷值	相關
1	2.53	.74	.83	5.48***	.70***
2	2.37	.86	.54	4.13***	.62***
3	2.85	.88	.41	.17	.06
4	3.09	.96	.00	5.98***	.62***
5	2.48	.88	.56	5.75***	.69***
6	2.47	.85	.78	5.64***	.64***
7	2.51	.85	.29	6.28***	.68***
8	2.49	.95	.38	7.053***	.62***
9	2.74	.92	.15	8.98***	.70***
10	2.65	.85	.24	7.72***	.74***
11	3.05	1.01	-.18	2.07*	.42***
12	2.59	.74	.05	6.16***	.67***
13	2.75	.87	.28	11.73***	.71***
14	2.91	.96	.26	7.71***	.70***
15	2.74	.91	-.08	7.19***	.63***
16	2.36	.84	.79	6.62***	.73***
17	2.54	.82	.20	7.17***	.75***
18	2.78	.99	.22	7.73***	.66***
19	2.88	.95	.16	6.99***	.60***
20	2.78	.94	.46	6.73***	.67***
21	2.83	.95	.36	6.36***	.57***
22	2.46	.99	.40	7.53***	.67***

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

D. 綜合判斷

項目分析在經過以上幾項指標的數據加以研判後，題項 3 未達選題標準，因此將此題刪除以進行因素分析。

(2) 量表之建構效度-因素分析

將項目分析刪除後所剩餘的題目以主成份因素抽取法抽取共同因素，選取特徵值大於 1.0 以上的共同因素，以最大

變異法進行共同因素正交轉軸處理，求取各項目之因素結構矩陣，刪除因素負荷量未達 0.4 以上或一個題目同時在 2 個構面相差小於 0.2 的題目(吳明隆，2000)，以進行因素命名。在保留符合條件的題目後，反覆的進行直到每題均呈現因素負荷量大於 0.4 而不同時橫跨兩個因素以上的狀態。

根據以上準則，第一次因素分析刪除 2、4、9、12、16、17、20 等題項；第二次因素分析刪除 1、15 等題項；第三次因素分析刪除題項 22；第四次因素分析共剩 11 題。全部題項均符合上述因素分析準則，結果如表 3-11 所示。

表 3-11 休閒阻礙因素分析摘要表

題號	題目	處理結果
1	我因為自己的體力不好而無法參與休閒活動。	第二次因素分析刪除
2	我覺得我對休閒活動沒有興趣。	第一次因素分析刪除
4	我覺得自己缺乏運動的機會和習慣。	第一次因素分析刪除
5	我因為害怕受傷而不敢參與休閒活動。	Factor2
6	我因為缺乏交通工具而無法參與休閒。	Factor2
7	我覺得性別因素影響我參與休閒。	Factor2
8	我覺得自己不知道如何與人相處。	Factor2
9	我覺得休閒活動的花費太高。	第一次因素分析刪除
10	我常因沒有共同休閒的同伴而不參與休閒。	Factor1
11	我覺得休閒場所人太多、太擁擠。	Factor3
12	我覺得自己缺少從事休閒活動所需的技能。	第一次因素分析刪除
13	我覺得準備金融證照的考試讓我沒有時間參與休閒。	Factor1
14	我覺得工作壓力太大而無法參與休閒。	Factor1
15	我覺得休閒活動的訊息取得不易。	第二次因素分析刪除
16	我因為害怕工作時注意力不集中而無法參與休閒活動。	第一次因素分析刪除
17	我覺得年齡因素影響我參與休閒。	第一次因素分析刪除
18	公司常占用我的假日時間，讓我無法從事休閒活動。	Factor1
19	我常因下班後行銷公司的業務而無法有自己的休閒。	Factor1

接下頁

續上頁

20	我因為家庭因素無法參與休閒活動。	第一次因素分析刪除
21	我因工作太忙而無法參與休閒。	Factor1
22	我覺得自己害羞、膽小及沒有信心。	第三次因素分析刪除

4. 信度分析

本研究經四次因素分析後剩 11 個題目，共抽出三個構面，結果分別為：

第一個構面包含 10、13、14、18、19、21 等 6 個題項，命名為「結構性阻礙」，因素負荷量介於 0.68~0.88 之間，特徵值為 5.05，解釋變異量為 34.36%。

第二個構面包含 5、6、7、8 等 4 個題項，命名為「內在阻礙」，因素負荷量介於 0.70~0.83 之間，特徵值為 1.76，解釋變異量為 26.36%。

第三個構面包含題項 11，命名為「人際阻礙」，因素負荷量為 0.95，特徵值為 1.00，解釋變異量為 10.38%。分析結果如表 3-12。根據黃俊英（2000）指出，社會科學領域常因資訊的不夠準確，因此只要能解釋 60% 的總變異數就令人滿意了。本研究量表所抽出的三個因素一共能解釋 71.11% 的總變異數，顯示本研究量表因素分析之結果頗佳。

表 3-12 休閒阻礙因素構面矩陣摘要表

題號	Factor1	Factor2	Factor3
18	.88		
21	.85		
19	.77		
14	.75		
10	.69		
13	.68		
5		.83	
7		.82	
6		.77	
8		.70	
11			.95

接下頁

續上頁			
特徵值	5.05	1.76	1.00
解釋變異量	34.36%	26.36%	10.38%
累積解釋變異量	34.363%	60.732%	71.113%

5. 信度考驗

本量表信度考驗是以內部一致性係數為各分量表進行考驗，各分量表所得之 Cronbach's α 值在「結構性阻礙」因素方面 α 值為 0.89；在「內在阻礙」因素方面 α 值為 0.82；在「人際阻礙」因素方面 α 值根據總量表推估為 0.88；總量表之 Cronbach's α 值為 0.87。Cronbach's α 值介於 .80~.90 之間非常好；Cronbach's α 值介於 .70~.80 之間相當好(吳明隆，2000)。本量表總量表之 α 值為 0.87，高於 .70 以上，顯示本量表之內部一致性相當高，且具有非常好之信度，分析結果如表 3-13 所示。

表 3-13 休閒阻礙各分量表與總量表信度分析摘要表

構面別	構面名稱	題號	Cronbach's α 係數
一	結構性阻礙	10.13.14.18.19.21	.89
二	內在阻礙	5.6.7.8	.82
三	人際阻礙	11	.88
總量表		共 11 題項	.87

(五) 問卷第五部份：開放性問題

以「您認為國內金控公司發展面臨最大的問題為何？」為開放性問題，以補量化研究之不足。

四、正式問卷

本量表依蒐集相文獻及根據研究者本身銀行工作實務經驗自編「工作壓力量表」、「休閒需求量表」、「休閒阻礙量表」，量表採李克氏 5 分量表，計分方式依「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」給予 5、4、3、2、1 分。經專家評定及預試修正後，編製為正式量表(詳如附錄十六)。本研究問卷編製流程如圖 3-2 所示：

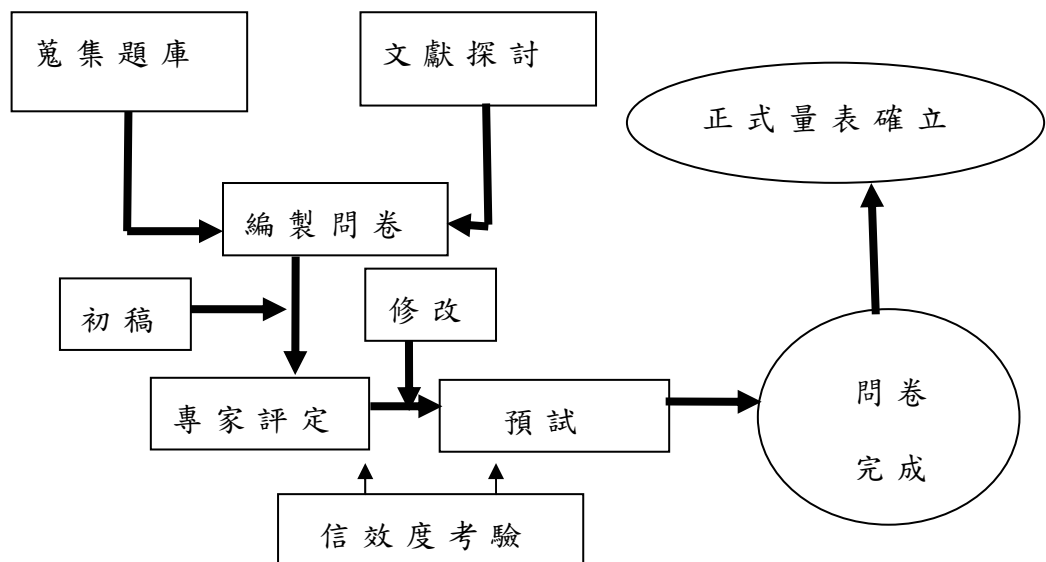


圖 3-2 研究工具發展流程圖

第四節 研究流程

為達本研究之目的，擬定以下研究流程，以作為研究執行之依據。本研究流程中可分為準備、實施、完成等三個過程，其研究流程順序，說明如下所示(圖 3-3、圖 3-4)：

(一) 準備階段

- 1、決定研究主題。
- 2、根據研究動機及目的，著手構想研究架構、蒐集並閱讀相

關文獻資料。

3、在提出研究架構與指導教授討論後，確定本研究之綱要。

(二)實施階段

1、編製問卷初稿、進行專家評定與資料處理。

2、編製預試問卷、進行施測、回收與統計分析。

3、確定正式問卷、進行施測、回收與統計分析。

(三)完成階段

1、撰寫研究報告。

2、修正階段。

3、完成研究報告。

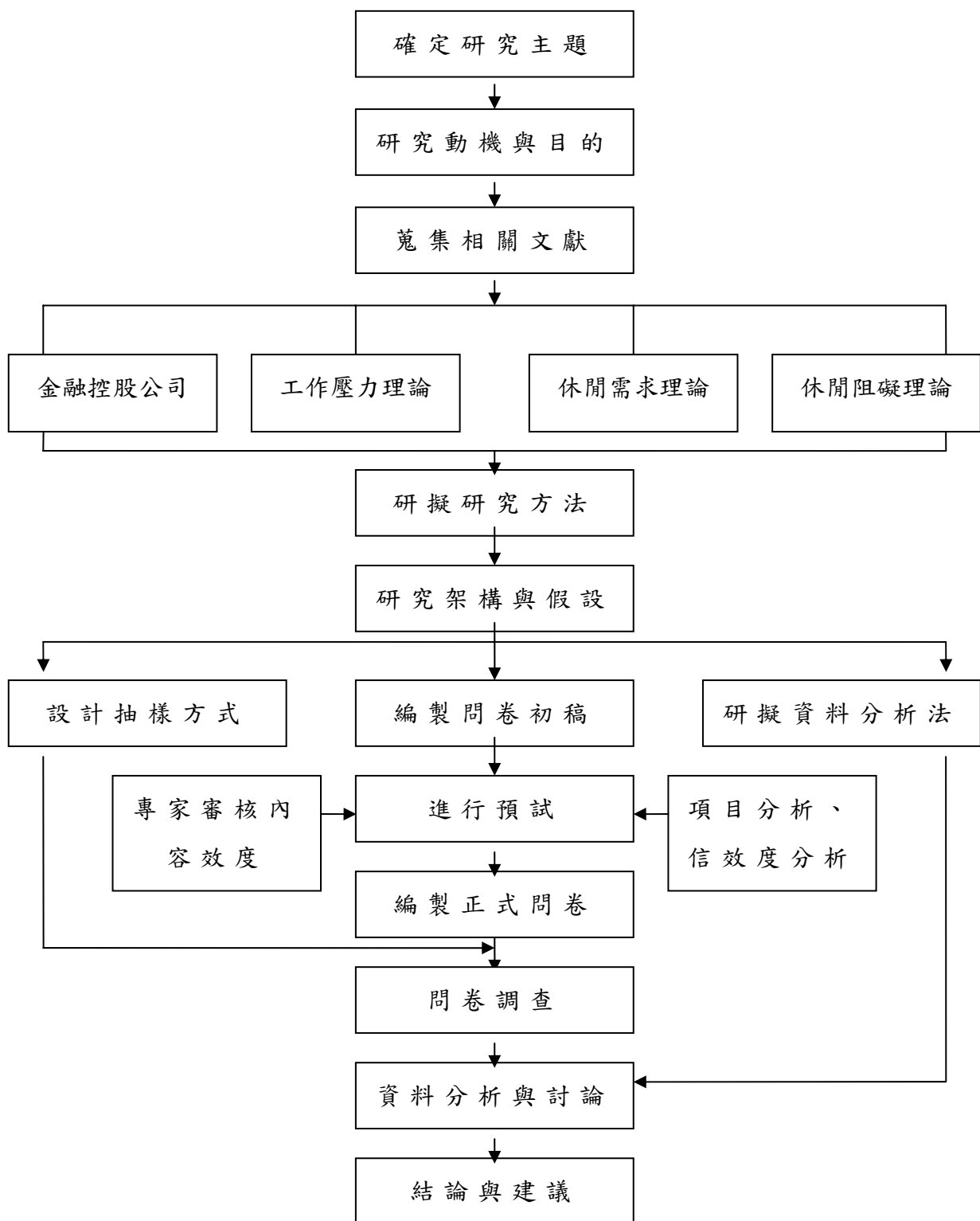


圖 3-3 研究流程圖

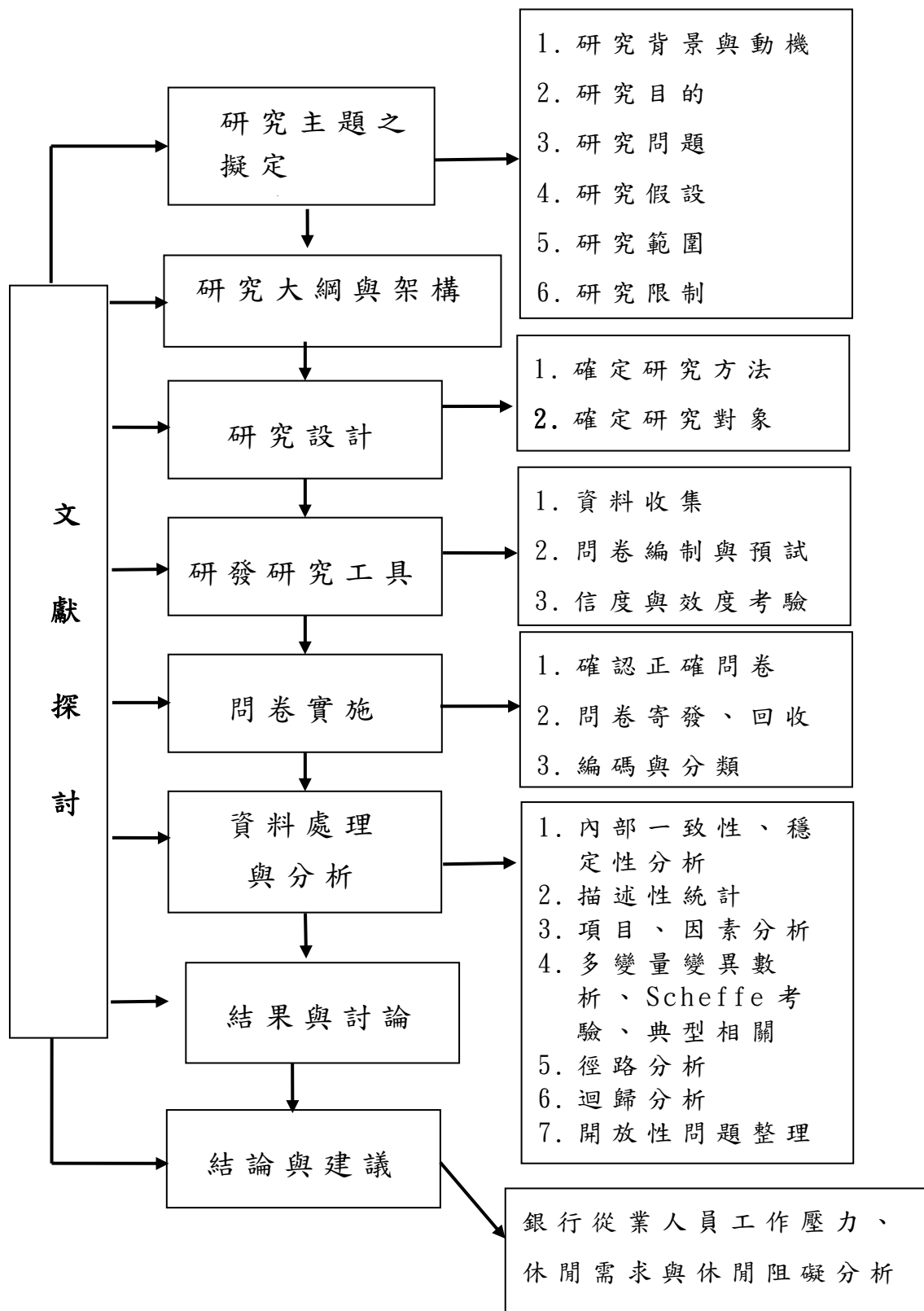


圖 3-4 研究步驟圖

第五節 研究時間與地點

一、研究時間

本研究從九十四學年度起開始著手進行，至九十四學年度學期末完成論文，研究進度之甘梯圖如圖 3-5 所示：

工作項目	月次	94學年度						94學年度							
		7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
1. 蒐集國內外有關文獻資料		■	■	■	■	■									
2. 理論探討和建立模型架構				■	■	■	■								
3. 問卷編製與試測							■	■	■	■	■	■	■	■	■
4. 問卷修正															
5. 正式問卷施測															
6. 資料處理與分析															
7. 撰寫報告及付印															
預定進度(累積數)		6%	12%	18%	24%	30%	36%	42%	48%	54%	65%	75%	85%	95%	100%

圖 3-5 研究進度甘梯圖

二、問卷施測地點

本研究以問卷為調查工具，施測日期訂為 95 年 4 月 3 日至 95 年 4 月 17 日，在預定研究對象之工作場所，所以研究地點為各金融控股公司內進行。

第六節 資料處理

本研究問卷回收後，首先剔除填寫不完整之無效問卷，在進行編碼、資料建檔與統計分析處理。本研究主要統計分析採 SPSS 10.0 for windows 統計套裝軟體進行下列各項分析：

一、描述性統計(Descriptive analysis)：以次數分配、百

分比、平均數、排序、標準差進行各項個人基本統計分析。

- 二、項目分析(Item analysis)：在求出每一個題項的「決斷值」(簡稱 CR 值)，是將所有受試者在預試量表的得分總合依高低排列，得分前 25% 至 33% 者為高分組，得分後 25% 至 33% 者為低分組，求出高低二組受試者在每題得分平均數差異的顯著性考驗（多數資料分析時，均以測驗分最高的 27% 及最低的 27%，作為高低分組界線），如果題項之 CR 值達顯著水準（ $\alpha < .05$ 或 $\alpha < .01$ ），即表示這個題項能鑑別不同受試者的反應程度，此為題項是否刪除的首要考量（吳明隆，2000）。也就是鑑別不同受試者的反應程度，提供是否保留或刪除題項。
- 三、探索性因素分析(Exploring Factor analysis)：因素分析主要目的在於建立因素效度與構面。本研究以主成分分析法進行分析，以最大變異法(varimax)正交轉軸，抽取特徵值大於 1 之共同因素，作為建構效度的取捨標準，抽取後加以命名。
- 四、信度分析(Reliability analysis)：探討問卷各題目內部一致性與可靠程度。
- 五、效度分析(Validity analysis)：效度及正確性（accuracy），指測量工具能確實的測出其所欲衡量的特質或功能的程度。
- 六、多變量變異數分析 (Multivariate Analysis of Variance, MANOVA)：金控公司銀行從業人員之不同人口統計變項在工作壓力、休閒阻礙與休閒需求的差異性比較。在概念上，多變量變異數分析是單變量變異數分析(ANOVA)

的延伸，如果依變項有兩個以上，採用多變量變異數分析的優點有：1. 減少犯第一類型錯誤，因為比較群體間在一個依變項的差異時，顯著水準 α 值通常定為 0.05，如果有二個依變項，分開進行群體間的差異比較時，則顯著水準 α 值會增加到 $0.0975 [1-(0.95 \times 0.95)^2]$ 。如果比較間不獨立，依變項間會有相關，採用單變量變異數分析，第一類型 (Type I) 的錯誤率會提高，如果使用多變量變異數分析則可以控制整體的顯著水準 α 值，減少第一類型的錯誤率；2. 同時考驗數個依變項對自變項的效果，會有較多敏感性測量，採用多變量變異數分析就可以同時瞭解群組間平均數在所有依變項的差異結果。考驗數個依變項時，如果分開採用單變量變異數分析，沒有辦法解釋或提供任何依變項間相關訊息 (吳明隆，2000)。圖 3-6 為單因子多變量統計分析的流程：

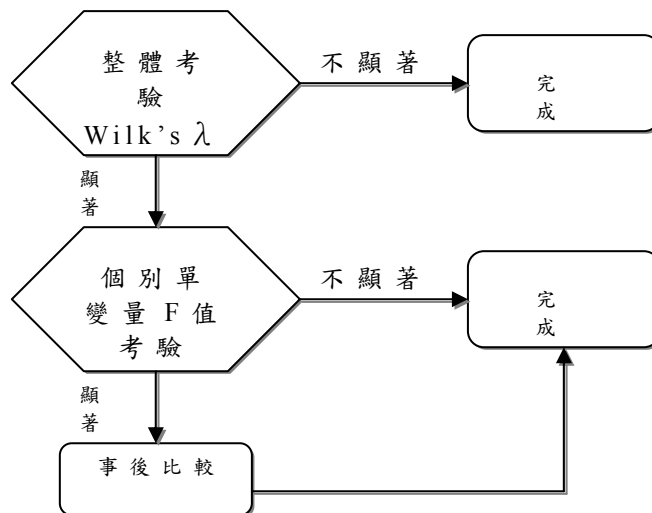


圖 3-6 單因子多變量統計分析流程

資料來源：SPSS 統計應用實務(吳明隆，2000)。

七、雪費法事後檢定 (Scheffe' Method)：於變異數分析後進

一步檢定各變數組間之差異。

- 八、迴歸分析 (Regression analysis)：主要目的是在找出一個線性方程式，用以說明預測變數與效標變數之間的關係，並瞭解預測變數預測效標變數的預測能力與強度以及與整體的關係是否顯著。本研究以迴歸分析檢定休閒需求、休閒阻礙對工作壓力的相對影響程度。
- 九、徑路分析 (Path analysis)：亦稱結構方程式模式。透過徑路分析建立工作壓力、休閒需求、休閒阻礙之間的研究模式圖。
- 十、典型相關 (Canonical correlation)：亦稱正準相關或規則相關。檢定工作壓力、休閒需求、休閒阻礙各構面之間的相關性，是否有典型相關的存在。
- 十一、皮爾遜積差相關：積差相關可作為二個連續變項間線性相關的指標。
- 十二、本研究有關統計上的顯著性考驗以 $\alpha=.05$ 進行群組間之差異性考驗。

根據以上統計分析，建立以下研究統計流程圖：

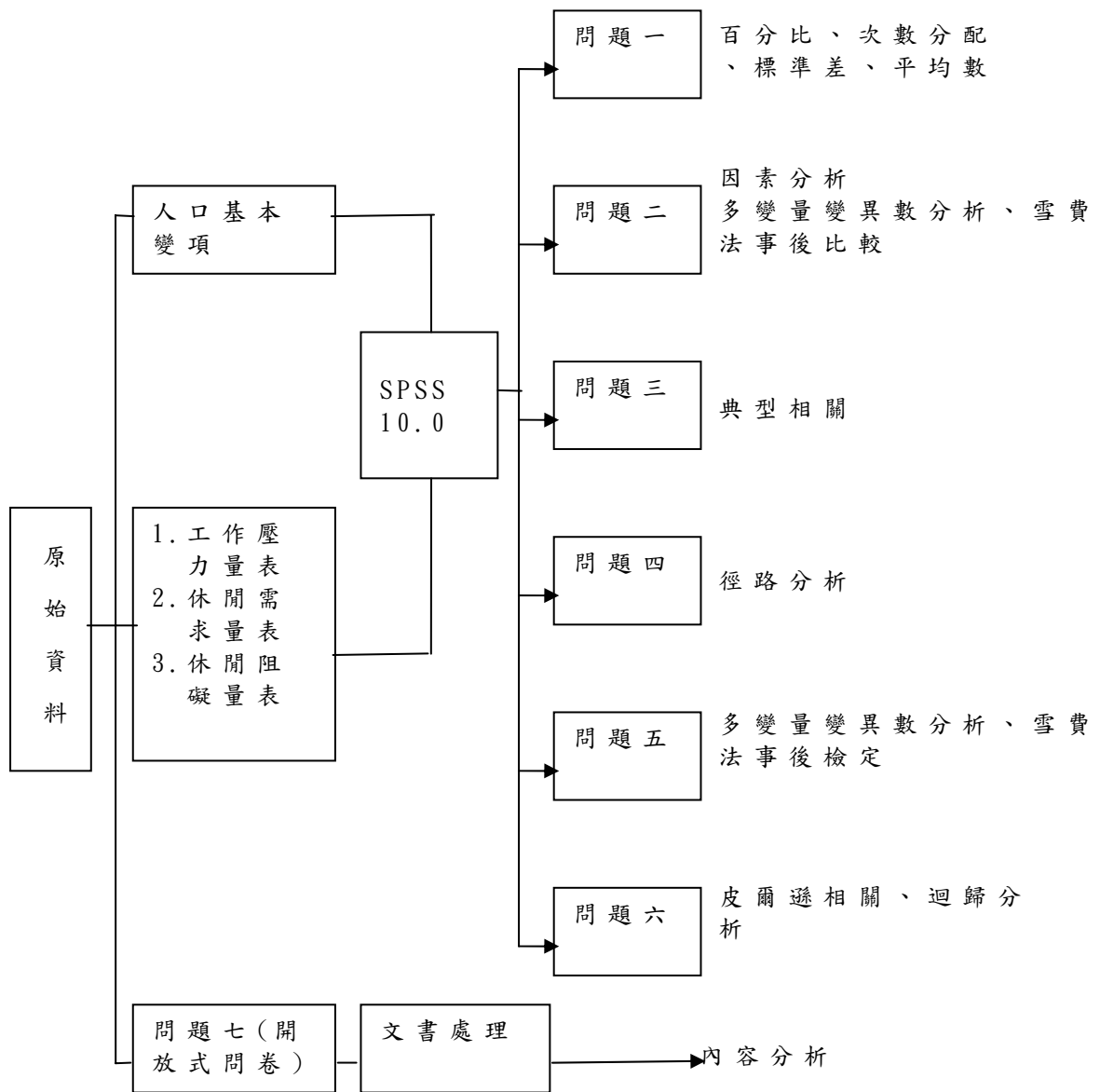


圖 3-7 本研究資料分析結構圖

第七節 正式量表之信、效度檢定

本研究根據回收之 415 份問卷資料，以因素重新建構量之構面，並加以命名，再以此建立工作壓力、休閒需求、休閒阻礙等三量表構面。

本研究針對台中市金融控股公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求、休閒阻礙量表進行因素分析。因素分析之前先進行 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 取樣適切性量數及 Bartlett's test of sphericity (球形考驗) 探討問項間之相關係數是否具有高度的關聯，KMO 的係數值愈大表示相關情形良好，Bartlett's test of sphericity 則需達顯著水準始可進行因素分析 (邱皓政, 2000)。本研究量表在達到前述要求之下採主成份因素分析法，萃取特徵值大於 1 的因素，再以最大變異法 (Varimax) 進行轉軸。本量表信度考驗是以內部一致性係數為各分量表進行考驗，以求得分量表之 Cronbach's α 值。

一、工作壓力量表

(一) 因素分析

本研究 KMO 的係數為 0.90，經因素分析後，共抽出三個構面，結果分別為：

第一個構面包含 7、10、11、12、14 等 5 個題項，命名為「領導風格」，因素負荷量介於 0.78~0.86 之間，特徵值為 6.05，解釋變異量為 29.03%。

第二個構面包含 3、6、8、9、13 等 5 個題項，命名為「組織結構」，因素負荷量介於 0.49~0.83 之間，特徵值為 1.67，解釋變異量為 21.77%。

第三個構面包含 1、2、4、5 等 4 個題項，命名為「工作負荷量」，因素負荷量介於 0.45~0.75 之間，特徵值為 1.23，解釋變異量為 13.16%。全部 3 個構面的累積變異量為 63.97%。分析結果如表 3-14。根據黃俊英（2000）指出，社會科學領域常因資訊的不夠準確，因此只要能解釋 60% 的總變異數就令人滿意了。本研究量表所抽出的三個因素一共能解釋 63.97% 的總變異數，顯示本研究量表因素分析之結果頗佳。

表 3-14 工作壓力因素構面矩陣摘要表

題號	Factor1	Factor2	Factor3
10	.86		
14	.86		
11	.84		
12	.83		
7	.78		
13		.83	
3		.79	
9		.78	
8		.61	
6		.49	
1			.75
2			.67
4			.56
5			.45
特徵值	6.05	1.67	1.23
解釋變異量	29.03%	21.77%	13.16%
累積解釋變異量	29.03%	50.80%	63.97%

(二) 信度考驗

本量表信度考驗是以內部一致性係數為各分量表進行考驗，各分量表所得之 Cronbach's α 值在「領導風格」因素方面 α 值為 0.92；在「組織結構」因素方面 α 值為 0.83；在「工作負荷量」因素方面 α 值為 0.57；總量表之 Cronbach's α 值

為 0.88。Cronbach's α 值介於 .80~.90 之間非常好；Cronbach's α 值介於 .70~.80 之間相當好(吳明隆，2000)。本量表總量表之 α 值為 0.88，高於 0.7 以上，顯示本量表之內部一致性相當高，且具有非常好之信度，分析結果如表 3-15 所示。

表 3-15 工作壓力各分量表與總量表信度分析摘要表

構面	題目內容	Litem-Total Correction	Cronbach's α 係數
領導風格	7.我覺得與主管相處上並不融洽。	.75	.92
	10.我的主管對我不信任。	.82	
	11.我的主管只顧著自己的事，不管我做什麼。	.80	
	12.我的主管對工作要求很不合理。	.81	
	14.我的主管對人態度不友善。	.82	
組織結構	3.我覺公司的考績制度不合理	.69	.83
	6.我會尋找其它工作機會，離開金融業。	.44	
	8.我覺得公司缺乏讓員工表達意見的機會。	.63	
	9.我覺得公司的管理制度不合理。	.74	
	13.我覺得公司的升遷制度不合理。	.69	
工作負荷量	1.我想到自己的工作就會緊張。	.47	.57
	2.我覺得我常在假日準備證照考試或參加證照考試。	.28	
	4.我不確定金控公司減半，我的公司是否還會存在。	.33	
	5.我覺得我的工作時間過長。	.35	
	總量 表	共 14 題項	

二、休閒需求量表

(一) 因素分析

將項目分析刪除後所剩餘的題目以主成份因素抽取法抽取共同因素，選取特徵值大於 1.0 以上的共同因素，以最大變異法進行共同因素正交轉軸處理，求取各項目之因素結構矩陣，刪除因素負荷量未達 0.4 以上或一個題目同時在 2 個

構面相差小於 0.2 的題目(吳明隆，2000)，以進行因素命名。在保留符合條件的題目後，反覆的進行直到每題均呈現因素負荷量大於 0.4 而不同時橫跨兩個因素以上的狀態。休閒需求量表因素分析中，因題項 1 同時在 2 個構面相差小於 0.2，故加以刪除。

本研究 KMO 係數為 0.92，經因素分析，共抽出三個構面，結果分別為：

第一個構面包含 3、5、7、8、10、11、12、13、14 等 9 個題項，命名為「自我實現」，因素負荷量介於 0.62~0.85 之間，特徵值為 6.66，解釋變異量為 39.32%。

第二個構面包含 4、6、9 等 3 個題項，命名為「娛樂鬆弛」，因素負荷量介於 0.78~0.88 之間，特徵值為 1.47，解釋變異量為 22.29%。

第三個構面包含題目 2 等 1 個題項，命名為「人際投入」，因素負荷量為 0.91，特徵值為 1.00，解釋變異量為 8.64%。全部 3 個構面的累積變異量為 70.25%。分析結果如表 3-16。根據黃俊英（2000）指出，社會科學領域常因資訊的不夠準確，因此只要能解釋 60% 的總變異數就令人滿意了。本研究量表所抽出的三個因素一共能解釋 70.25% 的總變異數，顯示本研究量表因素分析之結果頗佳。

表 3-16 休閒需求因素構面矩陣摘要表

題號	Factor1	Factor2	Factor3
13	.85		
12	.82		
11	.82		
8	.81		
14	.72		
10	.67		

接下頁

續上頁

3	.63		
5	.63		
7	.62		
4		.88	
6		.83	
9		.78	
2			.91
特徵值	6.66	1.47	1.00
解釋變異量	39.32%	22.29%	8.64%
累積解釋變異量	39.32%	61.61%	70.25%

(二)信度分析

本量表信度考驗是以內部一致性係數為各分量表進行考驗，各分量表所得之 Cronbach's α 值在「自我實現」因素方面 α 值為 0.92；在「娛樂鬆弛」因素方面 α 值為 0.84；在「人際投入」因素方面 α 值為 0.92；總量表之 Cronbach's α 值為 0.86。Cronbach's α 值介於 .80~.90 之間非常好；Cronbach's α 值介於 .70~.80 之間相當好(吳明隆，2000)。本量表總量表之 α 值為 0.86，高於 .70 以上，顯示本量表之內部一致性相當高，且具有非常好之信度，分析結果如表 3-17 所示。

三、休閒阻礙量表

(一)因素分析

本研究的 KMO 係數為 0.87，經因素分析，共抽出二個構面，結果分別為：

第一個構面包含 7、8、9、10、11 等 5 個題項，命名為「結構性阻礙」，因素負荷量介於 0.72~0.85 之間，特徵值為 4.84，解釋變異量為 31.96%。

第二個構面包含 1、2、3、4、5、6 等 6 個題項，命名為

「內在阻礙」，因素負荷量介於 0.50~0.78 之間，特徵值為 1.90，解釋變異量為 29.44%。全部 2 個構面的累積變異量為 61.40%。分析結果如表 3-18。根據黃俊英（2000）指出，社會科學領域常因資訊的不夠準確，因此只要能解釋 60% 的總變異數就令人滿意了。本研究量表所抽出的三個因素一共能解釋 61.40% 的總變異數，顯示本研究量表因素分析之結果頗佳。

表 3-17 休閒需求各分量表與總量表信度分析摘要表

構面	題目內容	Litem-Total Correction	Cronbach's α 係數		
自我實現	3.我覺得休閒可以挑戰自我的能力。	.68	.92		
	5.我覺得休閒可以認識自我。	.69			
	7.我覺得休閒可以讓我建立人際關係。	.67			
	8.我覺得休閒可以獲得他人的尊重。	.74			
	10.我覺得休閒可以充份運用我的身體能力。	.70			
	11.我覺得休閒可以讓我更具創造力。	.76			
	12.我覺得休閒可以擴展我運動技巧與能力。	.78			
	13.我覺得休閒可以獲得成就感。	.77			
	14.我覺得休閒可以擴展身體適應能力。	.72			
	娛樂鬆弛	4.我覺得休閒可以讓我釋放壓力與緊張。		.74	.84
		6.我覺得休閒可以讓我獲得休息。		.71	
		9.我覺得休閒可以讓我保持身體健康。		.66	
	人際投入	2.我覺得休閒讓我獲得歸屬感。		.22	.92
	總量表	共 14 題項			.86

表 3-18 休閒阻礙因素構面矩陣摘要表

題號	Factor1	Factor2
11	.85	
10	.84	
9	.84	
8	.79	
7	.72	
3		.78
4		.77
2		.75
5		.74
1		.67
6		.50
特徵值	4.84	1.90
解釋變異量	31.96%	29.44%
累積解釋變異量	31.96%	61.40%

(二)信度考驗

本量表信度考驗是以內部一致性係數為各分量表進行考驗，各分量表所得之 Cronbach's α 值在「結構性阻礙」因素方面 α 值為 0.89；在「內在阻礙」因素方面 α 值為 0.81；總量表之 Cronbach's α 值為 0.86。Cronbach's α 值介於 .80~.90 之間非常好；Cronbach's α 值介於 .70~.80 之間相當好(吳明隆，2000)。本量表總量表之 α 值為 0.86，高於 .70 以上，顯示本量表之內部一致性相當高，且具有非常好之信度，分析結果如表 3-19 所示。

正式回收問卷經因素分析及信度考驗，本研究之統計數據結果之 KMO 值、所有因素解釋的總變異數、量表信度均符合專家學者所提出的統計結果要求(邱皓政，2000；黃俊英，2000；吳明隆，2000)。顯示本研究之回收問卷相當具有代表性，因此以本研究之回收問卷進行統計假設檢驗，並依

據統計結果進行結果與討論。

表 3-19 休閒阻礙各分量表與總量表信度分析摘要表

構面	題目內容	Litem-Total Correction	Cronbach's α 係數
結構性阻礙 內在阻礙	7.我覺得準備金融證照的考試讓我沒有時間參與休閒。	.66	.89
	8.我覺得工作壓力太大而無法參與休閒。	.74	
	9.公司常占用我的假日時間，讓我無法從事休閒活動。	.75	
	10.我常因下班後行銷公司的業務而無法有自己的休閒。	.74	
	11.我因工作太忙而無法參與休閒。	.79	
	1.我因為害怕受傷而不敢參與休閒活動。	.58	
	2.我因為缺乏交通工具而無法參與休閒。	.61	.81
	3.我覺得性別因素影響我參與休閒。	.66	
	4.我覺得自己不知道如何與人相處。	.63	
	5.我常因沒有共同休閒的同伴而不參與休閒。	.61	
	6.我覺得休閒場所人太多、太擁擠。	.39	.86
總量表	共 14 題項		

第四章 結果與討論

本章主要在於描述與分析研究調查之統計結果，章節之內容分為：第一節-人口變項與各研究變項之描述統計分析；第二節-人口變項在各構面之差異分析；第三節-不同主體金控公司與量表構面之差異分析；第四節：工作壓力、休閒需求與休閒阻礙之關聯性分析；第五節-開放性問題彙整。

第一節 人口變項與各研究變項之描述性統計分析

本研究共發出問卷 630 份，回收 512 份，經刪除無效及填答不全廢卷，共得到有效問卷 415 份，回收率 65.8%。Gay(1992)認為進行描述性研究時，樣本數至少佔母群體的 10%。本研究預估母群體為 2,010 人，回收有效問卷達 415 份，因此本研究具有相當高的代表性。人口統計變項與各研究變項之描述性統計分析如下。

一、人口統計變項

(一)性別

本研究受試對象以女性居多共 274 人，佔全部受試者 66.0%；而男性受試共 141 人，佔全部受試者 34.0%。

(二)年齡

本研究受試對象年齡以 21 至 30 歲間有 167 人最多，佔全部受試者 40.2%；31 至 40 歲間有 154 人，佔全部受試者 37.1%；41 至 50 歲間有 69 人，佔全部受試者 16.6%；51 至 60 歲間有 23 人，佔全部受試者 5.5%；61 歲以上有 2 人，佔全部受試者 0.5%。

(三) 婚姻狀況

本研究受試對象已婚者有 226 人，佔全部受試者 54.5%；未婚者有 185 人，佔全部受試者 44.6%；其它情形者有 4 人，佔全部受試者 1%。

(四) 教育程度

本研究受試對象教育程為高中職者有 23 人，佔全部受試者 5.5%；教育程為專科者有 150 人，佔全部受試者 36.1%；教育程為大學者有 227 人最多，佔全部受試者 54.7%；教育程為碩士者有 15 人，佔全部受試者 3.6%。

(五) 服務年資

本研究受試對象服務年資為 1 年以下者有 38 人，佔全部受試者 9.2%；服務年資為 1 至 5 年者有 150 人最多，佔全部受試者 36.1%；服務年資為 6 至 10 年者有 75 人，佔全部受試者 18.1%；服務年資為 11 至 15 年者有 70 人，佔全部受試者 16.9%；服務年資為 16 至 20 年者有 40 人，佔全部受試者 9.6%；服務年資為 21 年以上者有 42 人，佔全部受試者 10.1%。

(六) 目前已取得金融證照數量

本研究受試對象取得證照數量為 0 張者有 50 人，佔全部受試者 12.0%；取得證照數量為 1 張者有 46 人，佔全部受試者 11.1%；取得證照數量為 2 張者有 52 人，佔全部受試者 12.5%；取得證照數量為 3 張者有 50 人，佔全部受試者 12.0%；取得證照數量為 4 張者有 56 人，佔全部受試者 13.5%；取得證照數量為 5 張者有 49 人，佔全部受試者 11.8%；取得證照數量為 6 張者有 27 人，佔全部受試者 6.5%；取得證照數量為 7 張者有 27 人，佔全部受試者 6.5%；取得證照數量為 8 張者有 25 人，佔全部受試者 6.0%；取得證照

數量為 9 張者有 14 人，佔全部受試者 3.4%；取得證照數量為 10 張者有 10 人，佔全部受試者 2.4%；取得證照數量為 11 張者有 9 人，佔全部受試者 2.2%。

(七)月薪

本研究受試對象月薪為 20000 元以下者有 19 人，佔全部受試者 4.6%；月薪為 20001 至 30000 元者有 62 人，佔全部受試者 14.9%；月薪為 30001 至 40000 元者有 137 人最多，佔全部受試者 33.0%；月薪為 40001 至 50000 元者有 79 人，佔全部受試者 19.0%；月薪為 50001 至 60000 元者有 47 人，佔全部受試者 11.3%；月薪為 60001 至 70000 元者有 36 人，佔全部受試者 8.7%；月薪為 70001 至 80000 元者有 11 人，佔全部受試者 2.7%；月薪為 80001 至 90000 元者有 11 人，佔全部受試者 2.7%；月薪為 90001 至 100000 元者有 5 人，佔全部受試者 1.2%；月薪為 100001 元以上者有 8 人，佔全部受試者 1.9%。

(八)服務公司

本研究受試對象服務公司為華南金控者有 44 人，佔全部受試者 10.6%；服務公司為富邦金控者有 19 人，佔全部受試者 4.6%；服務公司為國泰金控者有 38 人，佔全部受試者 9.2%；服務公司為中信金控者有 50 人，佔全部受試者 12.0%；服務公司為建華金控者有 19 人，佔全部受試者 4.6%；服務公司為玉山金控者有 19 人，佔全部受試者 4.6%；服務公司為復華金控者有 19 人，佔全部受試者 4.6%；服務公司為台新金控者有 44 人，佔全部受試者 10.6%；服務公司為新光金控者有 39 人，佔全部受試者 9.4%；服務公司為兆豐金控者有 56 人，佔全部受試者 13.5%；服務公司為第一金控者有

56 人，佔全部受試者 13.5%；服務公司為日盛金控者有 12 人，佔全部受試者 2.9%。

(九)服務部門

本研究受試對象服務部門為企金營業單位者有 32 人，佔全部受試者 7.7%；服務部門為企金內勤單位者有 20 人，佔全部受試者 4.8%；服務部門為個人金融營業單位者有 123 人，佔全部受試者 29.6%；服務部門為個人金融內勤單位者有 65 人，佔全部受試者 15.7%；服務部門為存匯營業單位者有 99 人，佔全部受試者 23.9%；服務部門為存匯內勤單位者有 35 人，佔全部受試者 8.4%；服務部門為理財營業單位者有 30 人，佔全部受試者 7.2%；服務部門為理財內勤單位者有 5 人，佔全部受試者 1.2%；服務部門其它單位者有 6 人，佔全部受試者 1.4%。

(十)職稱

本研究受試對象職稱為工讀生者有 16 人，佔全部受試者 3.9%；職稱為基層行員者有 312 人，佔全部受試者 75.2%；職稱為初級主管者有 57 人，佔全部受試者 13.7%；職稱為中級主管者有 6 人，佔全部受試者 1.4%；職稱為副理、經理者有 24 人，佔全部受試者 5.8%。

表 4-1 全體受試者基本資料分析摘要表

項目	變項	人數	百分比(%)
性別	男	141	34.0
	女	274	66.0
年齡	21-30 歲	167	40.2
	31-40 歲	154	37.1
	41-50 歲	69	16.6
	51-60 歲	23	5.5
	61 歲以上	2	0.5
婚姻狀況	已婚	226	54.5
	未婚	185	44.6

接下頁

續上頁

	其它	4	1.0
教育程度	高中職	23	5.5
	專科	150	36.1
	大學	227	54.7
	碩士	15	3.6
服務年資	1年以下	38	9.2
	1-5年	150	36.1
	6-10年	75	18.1
	11-15年	70	16.9
	16-20年	40	9.6
	21年以上	42	10.1
證照數量	0	50	12.0
	1	46	11.1
	2	52	12.5
	3	50	12.0
	4	56	13.5
	5	49	11.8
	6	27	6.5
	7	27	6.5
	8	25	6.0
	9	14	3.4
	10	10	2.4
	11	9	2.2
月薪	20000以下	19	4.6
	20001-30000	62	14.9
	30001-40000	137	33.0
	40001-50000	79	19.0
	50001-60000	47	11.3
	60001-70000	36	8.7
	70001-80000	11	2.7
	80001-90000	11	2.7
	90001-100000	5	1.2
	100001以上	8	1.9
	服務公司	華南金控	44
富邦金控		19	4.6
國泰金控		38	9.2
中信金控		50	12.0
建華金控		19	4.6
玉山金控		19	4.6
復華金控		19	4.6
台新金控		44	10.6
新光金控		39	9.4
兆豐金控		56	13.5
第一金控		56	13.5
日盛金控		12	2.9
服務部門		企金營業單位	32
	企金內勤單位	20	4.8
	個人金融營業單位	123	29.6

接下頁

續上頁

職稱	個人金融內勤單位	65	15.7
	存匯營業單位	99	23.9
	存匯內勤單位	35	8.4
	理財營業單位	30	7.2
	理財內勤單位	5	1.2
	其它部門	6	1.4
	工讀生	16	3.9
	基層行員	312	75.2
	初級主管	57	13.7
	中級主管	6	1.4
	副理、經理	24	5.8

本研究受試對象以女性居多共 274 人，佔全部受試者 66.0%、而男性受試者共 141 人，佔全部受試者 34.0%；年齡以 21 至 30 歲間有 167 人最多，佔全部受試者 40.2%；已婚者有 226 人最多，佔全部受試者 54.5%；教育程度為大學者有 227 人最多，佔全部受試者 54.7%；服務年資為 1 至 5 年者有 150 人最多，佔全部受試者 36.1%；取得證照數量為 4 張者有 56 人最多，佔全部受試者 13.5%；月薪為 30001 至 40000 元者有 137 人最多，佔全部受試者 33.0%；服務公司為兆豐金控者有 56 人，佔全部受試者 13.5%；服務部門為個人金融營業單位者有 123 人最多，佔全部受試者 29.6%；職稱為基層行員者有 312 人最多，佔全部受試者 75.2%。

本研究受試對象取得證照數量為 5 張以上者有 161 人，佔全部受試者 38.8%。這與李佳育(2003)指出，銀行員最明顯的變化是必須轉化多能工，而這項多能工的養成還需賴證照的支持相符。而且由取得 5 張以上金融證照的比例來看，林仲威(2003)指出隨著金融整合的來臨，金融從業人員更被要求必須跨業考照亦得到支持。

而在開放性問題中，多數銀行從業人員認為國內金控公

司國際化不足，且金控公司未能有效培養國際金融人才，造成國際競爭力不足。所以，為配合金控公司的跨業經營要求，及面對金融保險業的高淘汰競爭趨勢，台北金融研究發展基金會董事長周吳添建議：銀行從業人員應該用創新思惟發展自己專業的深度和廣度，考取證照固然是方法之一，但更重要的是要有學習藍圖，讓自己的專業產生差異化。是以，處在現今競爭環境的銀行從業人員應：不斷投資自己，提升自我競爭力，以適應金控時代。

二、各量表構面現況分析

透過全體受試者對於工作壓力、休閒需求、休閒阻礙等量表的感受程度，進行描述性統計分析。

(一)工作壓力量表各構面之感受程度

經描述統計分析銀行從業人員工作壓力各構面之得分後發現（如表 4-2 所示），感受度最高的構面為「工作負荷量（ $M=3.20$ ， $SD=0.69$ ）」，在這個構面中，銀行從業人員感受度最高的部分為「我覺得我的工作時間過長（ $M=3.67$ ， $SD=0.97$ ）」，其次是「我覺得我常在假日準備證照考試或參加證照考試（ $M=3.11$ ， $SD=0.95$ ）」，感受度較低的部分為「我想到自己的工作就會緊張（ $M=2.99$ ， $SD=1.00$ ）」；感受度次高的構面是「組織結構（ $M=3.07$ ， $SD=0.73$ ）」，在此一構面中，銀行從業人員感受度最高的部分為「我覺得公司的考績制度不合理（ $M=3.28$ ， $SD=0.90$ ）」，感受度較低的部分為「我覺得公司缺乏讓員工表達意見的機會（ $M=2.94$ ， $SD=0.93$ ）」；感受度最低的構面則是「領導風格（ $M=2.36$ ， $SD=0.75$ ）」，在這個構面中，銀行從業人員感受度最高的部分為「我的主

管對工作要求很不合理 ($M=2.44$, $SD=0.82$)」, 而感受度最低的是「我的主管對人態度不友善 ($M=2.23$, $SD=0.89$)」。

表 4-2 銀行從業人員在工作壓力各構面的感受程度

構面	題目內容	平均數	標準差	構面平均數	構面標準差
領導風格	我的主管對工作要求很不合理。	2.44	0.82	2.36	0.75
	我的主管只顧著自己的事, 不管我做什麼。	2.39	0.88		
	我覺得與主管相處上並不融洽。	2.37	0.86		
	我的主管對我不信任。	2.37	0.84		
	我的主管對人態度不友善。	2.23	0.89		
組織結構	我覺得公司的考績制度不合理	3.28	0.90	3.07	0.73
	我覺得公司的升遷制度不合理。	3.11	0.97		
	我會尋找其它工作機會, 離開金融業。	3.04	0.96		
	我覺得公司的管理制度不合理。	2.95	0.92		
工作負荷量	我覺得公司缺乏讓員工表達意見的機會。	2.94	0.93	3.20	0.69
	我覺得我的工作時間過長。	3.67	0.97		
	我覺得我常在假日準備證照考試或參加證照考試。	3.11	0.95		
	我不確定金控公司減半, 我的公司是否還會存在。	3.04	1.19		
	我想到自己的工作就會緊張。	2.99	1.00		

在本研究中, 銀行從業人員感受度最高的構面為「工作負荷量 ($M=3.20$, $SD=0.69$)」; 感受度次高的構面是「組織結構 ($M=3.07$, $SD=0.73$)」; 感受度最低的構面則是「領導風格 ($M=2.36$, $SD=0.75$)」。這個結果與 Kroes(1974)認為工作壓力乃是職業上的不當壓迫或是負擔, 及 Ivancevich and Matteson(1980)提出組織壓力研究模式中, 在組織內的工作壓力源又分為作業環境、個人層面、群體層面及組織層面等四個構面結果部份相同。顯現在金融業整併的過程中, 要適應因合併之後不同公司的作業環境, 或適應多種工作角色,

已使金融業從業人員感到工作負荷加重。

(二) 休閒需求量表各構面之感受程度

經描述統計分析銀行從業人員休閒需求各構面之得分後發現(如表 4-3 所示),感受度最高的構面為「娛樂鬆弛 ($M=4.32$, $SD=0.55$)」,在這個構面中,銀行從業人員感受度最高的部分為「我覺得休閒可以讓我釋放壓力與緊張 ($M=4.34$, $SD=0.61$)」,其次是「我覺得休閒可以讓我保持身體健康 ($M=4.33$, $SD=0.61$)」,感受度較低的部分為「我覺得休閒可以讓我獲得休息 ($M=4.28$, $SD=0.66$)」;感受度次高的構面是「人際投入 ($M=4.05$, $SD=2.09$)」,在此一構面中,銀行從業人員感受度最高的部分為「我覺得休閒讓我獲得歸屬感 ($M=4.05$, $SD=2.09$)」;感受度最低的構面則是「自我實現 ($M=3.90$, $SD=0.57$)」,在這個構面中,銀行從業人員感受度最高的部分為「我覺得休閒可以充份運用我的身體能力 ($M=4.12$, $SD=0.66$)」,而感受度最低的是「我覺得休閒可以獲他人的尊重 ($M=3.68$, $SD=0.77$)」。

在本研究中,銀行從業人員休閒需求各構面感受度最高的構面為「娛樂鬆弛 ($M=4.32$, $SD=0.55$)」;感受度次高的構面是「人際投入 ($M=4.05$, $SD=2.09$)」;感受度最低的構面則是「自我實現 ($M=3.90$, $SD=0.57$)」。這個結果與林東泰(1994)提出休閒是一種心靈放鬆的狀態,及林一真等(1992)認為休閒是個人主觀的自由及享受的心理狀態部份相符。顯現銀行從業人員在休閒需求的考量上相當注重透過休閒所提供的娛樂鬆弛效果。

表 4-3 銀行從業人員在休閒需求各構面的感受程度

構面	題目內容	平均數	標準差	構面平均數	構面標準差
自我實現	我覺得休閒可以充份運用我的身體能力。	4.12	0.66	3.90	0.57
	我覺得休閒可以擴展身體適應能力。	4.04	0.68		
	我覺得休閒可以讓我建立人際關係。	3.94	0.71		
	我覺得休閒可以擴展我運動技巧與能力。	3.93	0.75		
	我覺得休閒可以認識自我。	3.89	0.70		
	我覺得休閒可以讓我更具創造力。	3.88	0.70		
	我覺得休閒可以挑戰自我的能力。	3.82			
	我覺得休閒可以獲得成就感。	3.78	0.77		
娛樂鬆弛	我覺得休閒可以讓我獲得他人的尊重。	3.68	0.77	4.32	0.55
	我覺得休閒可以讓我釋放壓力與緊張。	4.34	0.61		
	我覺得休閒可以讓我保持身體健康。	4.33	0.61		
人際投入	我覺得休閒可以讓我獲得休息。	4.28	0.66	4.05	2.09
	我覺得休閒讓我獲得歸屬感。	4.05	2.09		

(三) 休閒阻礙量表各構面之感受程度

經描述統計分析銀行從業人員休閒阻礙各構面之得分後發現(如表 4-4 所示),感受度最高的構面為「結構性阻礙(M=2.74, SD=0.79)」,在這個構面中,銀行從業人員感受度最高的部分為「我因工作太忙而無法參與休閒(M=2.81, SD=0.98)」,其次是「我覺得工作壓力太大而無法參與休閒(M=2.77, SD=0.96)」,感受度較低的部分為「公司常佔用我的假日時間,讓我無法從事休閒活動(M=2.69, SD=0.94)」;感受度最低的構面則是「內在阻礙(M=2.41,

SD=0.59)」，在這個構面中，銀行從業人員感受度最高的部分為「我覺得休閒場所人太多、太擁擠 (M=3.03, SD=0.95)」，而感受度最低的是「我因為害怕受傷而不敢參與休閒活動 (M=2.18, SD=0.70)」。

表 4-4 銀行從業人員在休閒阻礙各構面的感受程度

構面	題目內容	平均數	標準差	構面平均數	構面標準差
結構性阻礙	我因工作太忙而無法參與休閒。	2.81	0.98	2.74	0.79
	我覺得工作壓力太大而無法參與休閒。	2.77	0.96		
	我覺得準備金融證照的考試讓我沒有時間參與休閒。	2.74	0.91		
	公司常占用我的假日時間，讓我無法從事休閒活動。	2.69	0.94		
	我常因下班後行銷公司的業務而無法有自己的休閒。	2.69	0.93		
內在阻礙	我覺得休閒場所人太多、太擁擠。	3.03	0.95	2.41	0.59
	我常因沒有共同休閒的同伴而不參與休閒。	2.54	0.92		
	我因為缺乏交通工具而無法參與休閒。	2.26	0.86		
	我覺得性別因素影響我參與休閒。	2.24	0.76		
	我覺得自己不知道如何與人相處。	2.20	0.75		
	我因為害怕受傷而不敢參與休閒活動。	2.18	0.70		

在本研究中，銀行從業人員休閒阻礙各構面感受度最高的構面為「結構性阻礙 (M=2.74, SD=0.79)」；感受度最低的構面則是「內在阻礙 (M=2.41, SD=0.59)」。這個結果與文崇一(1990)分析台灣地區居民休閒活動時指出：教育程的高低、年齡的大小、休閒時間的長短對休閒行為產生實質影響；陳麗華(1991)研究台北市大學女生休閒運動參與現況，發現時間、友伴及場地設施是休閒阻礙主因；賴美娟(1997)

針對高雄市政警察局研究指出：時間不配合、沒有時間、金錢不夠、要照顧及陪伴人、沒有機會參加、人太擠、沒有足夠體力、交通不便、不適合警察身份、沒有同伴等是休閒阻礙主因的結果部份相符。顯現因工作及時間等結構性因素而造成休閒阻礙的確存在。

第二節 人口變項在各構面之差異分析

一、不同人口統計變項在工作壓力各構面之差異性比較

(一)性別

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同性別的銀行業從業人員（Wilk's $\lambda = 0.977$, $F = 3.206$, $p < .05$ ）在工作壓力各構面存在顯著差異。故，假設 H1-1：性別在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由事比較可知，在領導風格構面上女性大於男性；在組織結構構面男性大於女性。其可能原因為女性對於主管要求較為敏感，而男性較為注重工作升遷問題。

表 4-5 性別在工作壓力各構面單變項變異數分析摘要表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	領導風格	127.201	1	127.201	9.159**	2>1
	組織結構	55.481	1	55.481	4.232*	1>2
	工作負荷	4.219	1	4.219	0.559	
誤差	領導風格	5735.377	413	13.887		
	組織結構	5413.603	413	13.108		
	工作負荷	3112.359	413	7.536		

註：1.男性；2.女性；* $p < .05$ ；** $p < .01$ ；*** $p < .001$

(二) 年齡

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同年齡的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.942$, $F=2.042$, $p<.05$ ）在工作壓力各構面存在顯著差異。故，假設 H1-2：年齡在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由事後比較可知，在組織結構構面中，21-30 歲、31-40 歲、41-50 歲、51-60 歲等大於 61 歲以上。其可能原因為 61 歲以上銀行員工已屆退休年齡，所以對於組織結構的敏感度已不似 21-30 歲、31-40 歲、41-50 歲、51-60 歲等年齡層銀行員工，仍有繼續升遷機會的敏感度高。

表 4-6 年齡在工作壓力各構面單變項變異數分析摘要表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	領導風格	47.210	4	11.803	0.832	
	組織結構	149.991	4	37.498	2.890*	2,3,4,5>6
	工作負荷	72.059	4	18.015	2.426	
誤差	領導風格	5815.368	410	14.184		
	組織結構	5319.093	410	12.973		
	工作負荷	3044.520	410	7.426		

註：2.21-30 歲；3.31-40 歲；4.41-50 歲；5.51-60 歲；6.61 歲以上；* $p<.05$

(三) 婚姻狀況

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同婚姻狀況的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.961$, $F=2.735$, $p<.05$ ）在工作壓力各構面存在顯著差異。故，假設 H1-3：婚姻狀況在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由事後比較可知，在工作負荷量構面上已婚者大於未婚者。可能原因為已婚者仍須兼顧家庭生活及善盡家庭責任，所以已婚者工作壓力大於未婚者。

表 4-7 婚姻狀況在工作壓力各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	領導風格	23.953	2	11.977	0.845	
	組織結構	10.275	2	5.138	0.388	
	工作負荷	104.419	2	52.209	7.141***	1>2
誤差	領導風格	5838.625	412	14.171		
	組織結構	5458.809	412	13.250		
	工作負荷	3012.160	412	7.311		

註：1. 已婚；2. 未婚；*** $p < .001$

(四) 教育程度

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同教育程度的銀行業從業人員（Wilk's $\lambda = 0.964$, $F = 1.662$, $p > .05$ ）在工作壓力各構面無顯著差異存在。故，假設 H1-4：教育程度在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(五) 服務年資

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同服務年資的銀行業從業人員（Wilk's $\lambda = 0.908$, $F = 2.681$, $p < .001$ ）在工作壓力各構面存在顯著差異。故，假設 H1-5：服務年資在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由事後比較可知，在工作負荷量構面上服務 16-20 年者大於服務 1 年以下行員。其可能原因為服務 16-20 年者大多具備相當豐富的工作經驗，可能被委以主管重任或管理職務，所以須全盤考量銀行之運作情形，無形中工作壓力因而產生；而服務 1 年以下之銀行員工因相關工作經驗尚未十分熟悉，因而無法全盤了解銀行作業風險所在，造成其工作壓力與資深銀行員工有顯著差異存在。

表 4-8 服務年資在工作壓力各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	領導風格	106.527	5	21.305	1.514	
	組織結構	180.699	5	36.140	2.795	
	工作負荷	169.170	5	33.834	4.694***	5 > 1
誤差	領導風格	5756.051	409	14.073		
	組織結構	5288.385	409	12.930		
	工作負荷	2947.409	409	7.206		

註：1.1 年以下；5.16-20 年；*** $p < .001$

(六) 金融證照張數

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，取得不同金融證照張數的銀行業從業人員（ $Wilk's \lambda = 0.844$, $F = 2.123$, $p < .001$ ）在工作壓力各構面存在顯著差異。雖然，經過單因子多變量變異數分析，組間有差異性存在（ $Wilk's \lambda = 0.844$, $F = 2.123$, $p < .001$ ），但是經過 Scheffe 事後比較，取得金融證照張數各組間並無顯著差異存在，故假設 H1-6：證照張數在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(七) 月薪

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同月薪的銀行業從業人員（ $Wilk's \lambda = 0.819$, $F = 3.078$, $p < .001$ ）在工作壓力各構面存在顯著差異。故，假設 H1-7：月收入在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由事後比較可知，在領導風格構面中，月薪 50001-60000 者大於月薪 80001-90000 者；在組織結構構面中，月薪 50001-60000 者大於 80001-90000 及 100001 以上者；在工作負荷量構面上，月薪 50001-60000 者大於 20000 以下者。

表 4-9 月薪在工作壓力各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	領導風格	507.011	9	56.335	4.260***	5>8
	組織結構	613.469	9	68.163	5.685***	5>8,10
	工作負荷	175.170	9	19.463	2.679**	5>1
誤差	領導風格	5355.568	405	13.224		
	組織結構	4855.616	405	11.989		
	工作負荷	2941.409	405	7.263		

註：1.20000 以下；2.20001-30000；3.30001-40000；4.40001-50000；
5.50001-60000；6.60001-70000；7.70001-80000；8.80001-90000；
9.90001-100000；10.100001 以上；*p<.05；**p<.01；***p<.001

(八)服務公司

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於不同金控公司的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.654, F=5.561, p<.001）在工作壓力各構面存在顯著差異。故，假設 H1-8：服務公司在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由事後比較可知，在領導風格構面中，新光金控大於國泰金控及玉山金控；在組織結構構面中，新光金控大於國泰金控、中信金控、玉山金控，及兆豐金控大於玉山金控；在工作負荷量構面中，新光金控大於富邦金控、國泰金控、中信金控、玉山金控、台新金控，兆豐金控大於國泰金控、中信金控、台新金控，第一金控大於國泰金控、中信金控，日盛金控大於富邦金控、國泰金控、中信金控、玉山金控、台新金控。可能原因為，感受到工作壓力較大的金控公司新光金控因為購併聯信商銀及誠泰銀行，銀行內部整合仍須持續努力進行，因而造成工作壓力較大；而兆豐金控及第一金控為官股改制金控公司，在須與民營金控公司進行業務競爭時，因而工作壓力較大；日盛金控

在 FOCAS 整體金控績效評比結果中與新光金控在相關評比上殿後(鐘心怡, 2006), 可能因而造成銀行員工作壓力較大。

表 4-10 不同公司在工作壓力各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	領導風格	585.119	11	53.193	4.061***	9>3,6
	組織結構	735.164	11	66.833	5.689***	9>3,4,6; 10>6
	工作負荷	777.384	11	70.671	12.175***	9>2,3,4,6,8; 10>3,4,8; 11>3,4; 12>2,3,4,6,8
誤差	領導風格	5277.459	403	13.095		
	組織結構	4733.920	403	11.747		
	工作負荷	2339.194	403	5.804		

註：1.華南金控；2.富邦金控；3.國泰金控；4.中信金控；5.建華金控；6.玉山金控；7.復華金控；8.台新金控；9.新光金控；10.兆豐金控；11.第一金控；12.日盛金控；* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$

(九)服務部門

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於不同部門的銀行業從業人員 (Wilk's $\lambda=0.851$, $F=2.784$, $p<.001$) 在工作壓力各構面存在顯著差異。故，假設 H1-9：服務部門在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由事後比較可知，在工作負荷量構面中，存匯部門營業/業務單位大於個人金融營業/業務單位及個人金融內勤/支援單位。可能原因為存匯部門為銀行業面對顧客的第一線服務，而且須即時提供正確及迅速的銀行存、匯款服務，所以在業務進行中有時間壓力。而且，每日伴隨著大量的顧客來客量，亦可能造成存、匯款人員顧

客等待人數的壓力。

表 4-11 不同部門在工作壓力各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	領導風格	179.557	8	22.445	1.603	
	組織結構	86.938	8	10.867	0.820	
	工作負荷	276.936	8	34.617	4.949***	5>3,4
誤差	領導風格	5683.021	406	13.998		
	組織結構	5382.146	406	13.257		
	工作負荷	2839.642	406	6.994		

註：2.企業金融內勤/支援單位；3.個人金融營業/業務單位；

4.個人金融內勤/支援單位；5.存匯部門營業/業務單位；***p<.001

(十)職稱

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同職稱的銀行業從業人員 (Wilk's λ =0.838, F=6.221, p<.001) 在工作壓力各構面存在顯著差異。故，假設 H1-10：職稱在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由事後比較可知，在領導風格構面中，基層行員大於副理、經理；在組織結構構面中，基層行員大於初級主管、副理經理，初級主管大於副理、經理；在工作負荷量構面中，基層行員大於工讀生、副理經理，初級主管大於工讀生。

表 4-12 不同職稱在工作壓力各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	領導風格	380.514	4	95.128	7.114***	2>5
	組織結構	647.081	4	161.770	13.754***	2>3,5；3>5
	工作負荷	266.318	4	66.580	9.577***	2>1,5；3>1
誤差	領導風格	5482.065	410	13.371		
	組織結構	4822.003	410	11.761		
	工作負荷	2850.260	410	6.952		

註：1.工讀生；2.基層行員；3.初級主管；4.中級主管；5.副理、經理；6.協理以上；*p<.05；**p<.01；***p<.001

(十一) 研究假設檢定結果彙總

由統計檢定結果可知工作壓力量表在：性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、月薪、服務公司、服務部門、職稱等人口變項有顯著差異存在。根據Parker and Decotiis(1993)的研究所發展的工作壓力模型架構中：組織特徵、工作特性、個人在組織中的角色、人際關係、生涯發展等均會影響工作壓力，在此得到部份證實。而在開放性問題中，多數銀行員工提出以下建議：

1. 金控公司利用業績掛帥方式壓榨員工，未能將員工視為銀行資產，使員工缺乏向心力。
2. 金控公司之合併過程應重視勞資協議、內部整併效益及商品作業平台之整合。
3. 因二次金改造成之合併裁員問題。
4. 部門分割太細，造成金控公司內橫向及縱向部門聯繫不足。
5. 金控公司整併未有相關發展藍圖，造成人才流失。
6. 一味地整併金融機構，只問大小不問經營績效及獲利能力。

在國內金融就業環境不斷快速變遷的今日，金融整併必定帶來銀行員工職場的變化，不論是公司內部組織的變革或是因合併而發生組織結構變動，均會帶來工作上的不適應。陳翠雲(2002)指出：多數銀行員工肯定合併可以提高效率且認為不可維持現狀要勇於改變，如此對合併後績效才會有幫助。但另一方面，員工也普遍認為在公司所訂的目標下，太過於信任組織且為組織過度努力容易危害本身權益，員工對未來充滿不確定性，且對於組織的信任程度也不高。而仔細聆聽員工的心聲，或許是營造良好金融從業環境的方法之一。本研究所提出

假設一：不同人口統計變項在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在，經單因子多變量變異數分析，結果如表4-13所示。

表4-13不同人口變項在工作壓力各構面研究假設驗證彙總表

研究假設	統計檢驗結果
H1-1：性別在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。	拒絕
H1-2：年齡在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。	拒絕
H1-3：婚姻狀況在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。	拒絕
H1-4：教育程度在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H1-5：服務年資在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。	拒絕
H1-6：證照張數在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H1-7：月收入在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。	拒絕
H1-8：服務公司在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。	拒絕
H1-9：服務部門在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。	拒絕
H1-10：職稱在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在。	拒絕

二、不同人口統計變項在休閒需求各構面之差異性比較

(一)性別

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同性別的銀行業從業人員 ($Wilk's\lambda=0.989, F=1.501, p>.05$) 在休閒需求各構面無顯著差異存在。故，假設 H2-1：性別在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(二)年齡

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同年齡的銀行業從業人員 ($Wilk's\lambda=0.983, F=0.594, p>.05$) 在休閒需求各構面無顯著差異存在。故，假設 H2-2：年齡在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(三)婚姻狀況

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同婚姻狀況的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.979, F=1.447, $p > .05$ ）在休閒需求各構面無顯著差異存在。故，假設 H2-3：婚姻狀況在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(四)教育程度

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同教育程度的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.990, F=0.455, $p > .05$ ）在休閒需求各構面無顯著差異存在。故，假設 H2-4：教育程度在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(五)服務年資

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同服務年資的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.982, F=0.542, $p > .05$ ）在休閒需求各構面無顯著差異存在。故，假設 H2-5：服務年資在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(六)取得金融證照張數

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，取得不同金融證照張數的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.936, F=0.815, $p > .05$ ）在休閒需求各構面無顯著差異存在。故，假設 H2-6：證照張數在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(七)月薪

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同月薪的銀行業從業人員

(Wilk's λ =0.935, F=1.019, $p > .05$) 在休閒需求各構面無顯著差異存在。故，假設 H2-7：月收入在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(八)服務公司

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於不同公司的銀行業從業人員 (Wilk's λ =0.888, F=1.478, $p > .05$) 在休閒需求各構面無顯著差異存在。故，假設 H2-8：服務公司在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(九)服務部門

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於不同部門的銀行業從業人員 (Wilk's λ =0.943, F=0.997, $p > .05$) 在休閒需求各構面無顯著差異存在。故，假設 H2-9：服務部門在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(十)職稱

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同職稱的銀行業從業人員 (Wilk's λ =0.981, F=0.664, $p > .05$) 在休閒需求各構面無顯著差異存在。故，假設 H2-10：職稱在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(十一) 研究假設檢定結果彙總

在本研究中，不同人口變項在休閒需求量表經統計檢定均未達顯著差異。此結果與劉文菁(1993)指出教育程度愈高，休閒活動參與程度愈高不盡相同。可能原因為不同人口統計變項對休閒需求差異不大，但是在開放性問題方面，仍有部份銀行

員工提出：「金控公司以盈餘為目標來經營公司，忽略員工之福祉、休閒生活及工作穩定感」。所以，在工作之餘，金控公司仍須提供足夠的休閒時間及休閒活動，讓員工有機會享受休閒活動，進而創造更好的工作績效。本研究所提出假設二：不同人口統計變項在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在，經單因子多變量變異數分析，結果如表4-14所示。

表4-14不同人口變項在休閒需求各構面研究假設驗證彙總表

研究假設	統計檢驗結果
H2-1：性別在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H2-2：年齡在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H2-3：婚姻狀況在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H2-4：教育程度在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H2-5：服務年資在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H2-6：證照張數在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H2-7：月收入在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H2-8：服務公司在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H2-9：服務部門在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H2-10：職稱在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在。	接受

三、不同人口統計變項在休閒阻礙各構面之差異性比較

(一)性別

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同性別的銀行業從業人員（Wilk's $\lambda=0.982$, $F=3.809$, $p<.05$ ）在休閒阻礙各構面存在顯著差異。故，假設 H3-1：性別在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由事後比較可知，在內在阻礙構面中，女性大於男性。可能原因為女性在工作之餘仍須負擔家務及照顧家庭，因而造成其休閒時間更相形減少，令其休閒阻礙感受度高於男性。

表 4-15 性別在休閒阻礙各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間誤差	結構性阻礙	41.118	1	41.118	2.637	
	內在組礙	92.617	1	92.617	7.387**	2>1
	結構性阻礙	6439.831	413	15.593		
	內在組礙	5177.913	413	12.537		

註：1.男；2.女；* $p < .05$ ；** $p < .01$ ；*** $p < .001$

(二) 年齡

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同年齡的銀行業從業人員 ($Wilk's\lambda=0.949$, $F=2.698$, $p < .05$) 在休閒阻礙各構面有顯著差異存在。雖然，經過單因子多變量變異數分析，組間有差異性存在 ($Wilk's\lambda=0.949$, $F=2.698$, $p < .05$)，但是經過 Scheffe 事後比較，年齡在各組間並無顯著差異存在。故，假設 H3-2：年齡在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(三) 婚姻狀況

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同婚姻狀況的銀行業從業人員 ($Wilk's\lambda=0.969$, $F=3.281$, $p < .05$) 在休閒阻礙各構面有顯著差異存在。雖然，經過單因子多變量變異數分析，組間有差異性存在 ($Wilk's\lambda=0.969$, $F=3.281$, $p < .05$)，但是經過 Scheffe 事後比較，婚姻狀況在各組間並無顯著差異存在。故，假設 H3-3：婚姻狀況在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(四) 教育程度

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子

多變量變異數分析後顯示，不同教育程度的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.973, F=1.879, p>.05$ ）在休閒阻礙各構面無顯著差異存在。故，假設 H3-4：教育程度在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(五)服務年資

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同服務年資的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.958, F=1.762, p>.05$ ）在休閒阻礙各構面無顯著差異存在。故，假設 H3-5：服務年資在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(六)取得金融證照張數

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，取得不同金融證照張數的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.913, F=1.697, p<.05$ ）在休閒阻礙各構面有顯著差異存在。雖然，經過單因子多變量變異數分析，組間有差異性存在（ $Wilk's\lambda=0.913, F=1.697, p<.05$ ），但是經過 Scheffe 事後比較，取得金融證照張數在各組間並無顯著差異存在。故，假設 H3-6：證照張數在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(七)月薪

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，不同月薪的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.932, F=1.611, p>.05$ ）在休閒阻礙各構面無顯著差異存在。故，假設 H3-7：月收入在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(八)服務公司

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於不同公司的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.807, F=4.143, p<.001）在休閒阻礙各構面存在顯著差異，故，假設 H3-8：服務公司在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由事後比較可知，在結構性阻礙構面中，新光金控大於國泰金控、中信金控、建華金控、台新金控、第一金控。可能原因為新光金控在金控成立之初，銀行部門並未納入金控體系中，直至 2004 年 10 月 1 日新光金控將「聯信商業銀行」納入新光金控，並更名為臺灣新光商業銀行，且再將誠泰銀行併入新光銀行。而在新光銀行的購併及組織改造的過程中，可能造成銀行員工的結構性阻礙感受度較高。

表 4-16 服務公司在休閒阻礙各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	結構性阻礙	934.076	11	84.916	6.169***	9>3,4,5,8,11
	內在組礙	323.871	11	29.443	2.398**	
誤差	結構性阻礙	5546.873	403	13.764		
	內在組礙	4946.660	403	12.275		

註：1.華南金控；2.富邦金控；3.國泰金控；4.中信金控；5.建華金控；6.玉山金控；7.復華金控；8.台新金控；9.新光金控；10.兆豐金控；11.第一金控；12.日盛金控；*p<.05；**p<.01；***p<.001

(九)服務部門

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於不同部門的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.907, F=2.528, p<.01）在休閒阻礙各構面存在顯著差異。雖然，經過單因子多變量變異數分析，組間有差

異性存在(Wilk's λ =0.907, F=2.528, p< .01),但是經過 Scheffe 事後比較, 不同服務部門在各組間並無顯著差異存在。故, 假設 H3-9: 服務部門在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(十)職稱

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分, 經單因子多變量變異數分析後顯示, 不同職稱的銀行業從業人員 (Wilk's λ =0.927, F=3.959, p< .001) 在休閒阻礙各構面存在顯著差異, 故, 假設 H3-10: 職稱在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由事後比較可知在結構性阻礙構面中, 基層行員大於副理、經理。其可能原因為基層行員必須負擔平日的作業執行、業務行銷、專業證照的考取, 因而造成結構性阻礙感受度較高。

表 4-17 職稱在休閒阻礙各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	結構性阻礙	390.543	4	97.636	6.572***	2>5
	內在組礙	92.079	4	23.020	1.823	
誤差	結構性阻礙	6090.407	410	14.855		
	內在組礙	5178.451	410	12.630		

註：1.工讀生；2.基層行員；3.初級主管；4.中級主管；

5.副理、經理；6 協理以上；*p<.05；**p<.01；***p<.001

(十一) 研究假設檢定結果彙總

由統計檢定結果可知休閒阻礙量表在：性別、服務公司、職稱等人口變項有顯著差異存在。此結果與 Raymore 等人 (1993) 研究指出, 在性別方面發現不同性別的成年人在感受

個人內在阻礙與整個休閒阻礙有顯著差異存在得到部份證實。本研究所提出假設三：不同人口統計變項在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在，經單因子多變量變異數分析，結果如表 4-18 所示。

表 4-18 不同人口變項在休閒阻礙各構面研究假設驗證彙總表

研究假設	統計檢驗結果
H3-1：性別在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。	拒絕
H3-2：年齡在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H3-3：婚姻狀況在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H3-4：教育程度在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H3-5：服務年資在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H3-6：證照張數在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H3-7：月收入在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H3-8：服務公司在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。	拒絕
H3-9：服務部門在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。	接受
H3-10：職稱在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在。	拒絕

第三節 不同主體金控公司與量表構面之差異分析

本節針對不同金控公司組成主體進行量表構面之差異分析，以銀行為主體的金控公司包括：華南金控、第一金控、中信金控、建華金控、玉山金控、兆豐金控、台新金控等七家金控公司；以證券為主體的金控公司包括：復華金控、日盛金控等二家金控公司；以保險為主體的金控公司包括富邦金控、新光金控、國泰金控等三家金控公司。

一、不同主體金控公司在工作壓力各構面之差異分析

(一) 不同主體金控公司

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於不同主體金控公司的銀行

業從業人員 (Wilk's $\lambda=0.949$, $F=3.611$, $p<.01$) 在工作壓力各構面存在顯著差異。故，假設 H4-1：不同主體的金控公司在工作壓力上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由單因子多變項變異數分析表中可知，服務於不同主體金控公司的銀行業從業人員在工作壓力各構面存在顯著差異，此種差異係由組織結構及工作負荷二個依變項所造成。由事後比較可知，在組織結構構面中，以保險為主體金控公司員工感受度大於以銀行為主體金控公司員工；在工作負荷構面中，以證券為主體金控公司員工感受度大於以保險為主體及以銀行為主體金控公司員工。

表 4-19 不同主體金控公司在工作壓力各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	領導風格	2.831	2	1.416	0.100	
	組織結構	126.925	2	63.463	4.894**	1>2
	工作負荷	45.124	2	22.562	3.026*	3>1,2
誤差	領導風格	5859.747	412	14.223		
	組織結構	5342.159	412	12.966		
	工作負荷	3071.454	412	7.455		

註：1.保險為主體；2.銀行為主體；3.證券為主體；* $p<.05$ ；** $p<.01$

由結果可知，不同主體金控公司(以銀行為主體、以保險為主體、以證券為主體)在工作壓力量表達顯著差異。顯現不同金控公司彼此因業務成長競爭壓力，對銀行從業人員造成影響。

(二)以銀行為主體

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於以銀行為主體金控公司的銀行業從業人員 (Wilk's $\lambda=0.774$, $F=4.149$, $p<.001$) 在工作壓力各

構面存在顯著差異。故，假設 H4-2：以銀行為主體的金控公司在工作壓力上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由單變項變異數分析表中可知，服務於以銀行為主體金控公司的銀行業從業人員在工作壓力各構面存在顯著差異，此種差異係由領導風格、組織結構及工作負荷三個依變項所造成。由事後比較可知，在領導風格構面中，兆豐金控感受程度大於玉山金控；在組織結構構面中，華南金控、兆豐金控、第一金控、感受度大於玉山金控；在工作負荷構面中，兆豐金控、第一金控、華南金控感受度大於中信金控，兆豐金控、第一金控感受程度大於台新金控；兆豐金控感受程度大於玉山金控。

表 4-20 銀行為主體金控公司在工作壓力各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	領導風格	217.707	6	36.285	2.733*	6>4
	組織結構	313.770	6	52.295	4.519***	1,6,7>4
	工作負荷	325.763	6	54.294	9.363***	1,6,7>2,; 6,7>5;6>4
誤差	領導風格	3729.404	281	13.272		
	組織結構	3251.730	281	11.572		
	工作負荷	1629.317	281	5.798		

註：1.華南金控；2.中信金控；3.建華金控；4.玉山金控；5.台新金控；6.兆豐金控；7.第一金控；* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$

由結果可知，以銀行為主體的金控公司在工作壓力量表達顯著差異。而由公營行庫組成之金控公司在工作壓力的感受程度明顯大於民營金控公司，在金融市場日趨自由化及競爭化之下，公營銀行亦必須擺脫公務員心態，且必須投入市場競爭之中。而在此波金融自由化的衝擊之下，公營行庫員工工作屬性的改變，可能是造成其工作壓力感受程度高於民營銀行的原因之一。

(三)以證券為主體

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於以證券為主體金控公司的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.528, F=8.031, p<.001）在工作壓力各構面存在顯著差異。故，假設H4-3：以證券為主體的金控公司在工作壓力上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由單變項變異數分析表中可知，服務於以證券為主體金控公司的銀行業從業人員在工作壓力各構面存在顯著差異，此種差異係由工作負荷依變項所造成。由事後比較可知，在工作負荷構面中，日盛金控感受度大於復華金控。

表 4-21 證券為主體金控公司在工作壓力各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	領導風格	2.655	1	2.655	0.376	
	組織結構	10.314	1	10.314	1.272	
	工作負荷	56.512	1	56.512	20.369***	1>2
誤差	領導風格	205.022	29	7.070		
	組織結構	235.105	29	8.107		
	工作負荷	80.456	29	2.774		

註：1.日盛金控；2.復華金控；*p<.05；**p<.01；***p<.001

在金管會公布的 2005 年金控公司經營績效報告中(表 4-22)，復華金控在金控合併報表稅前純益為 -9 億元，合併資產報酬總額為 4 億元；而日盛金控在金控合併報表稅前純益為 -42 億元，合併資產報酬總額為 3.42 億元。由報表數據可看出，日盛金控經營明顯劣於復華金控，可能是造成員工工作壓力感受程度較高的原因之一。

表 4-22 金控合併報表資料

金控公司合併報表財務資料					
金控	合併報表 稅前純益 (億元)	合併報表 資產總額 (億元)	金控	合併報表 稅前純益 (億元)	合併報表 資產總額 (億元)
兆豐金	254	22.280	建華金	77	10.992
國泰金	222	30.542	新光金	75	13.280
中信金	196	16.239	玉山金	60	6.420
富邦金	172	16.844	國票金	27	2.531
第一金	123	15.984	復華金	-9	4.009
華南金	112	16.740	日盛金	-43	3.428
開發金	111	2.729	台新金	約-30	23.825

資料來源：金管會九十四年報，2006。

(四)以保險為主體

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於以保險為主體金控公司的銀行業從業人員 ($Wilk's\lambda=0.564$, $F=10.075$, $p<.001$) 在工作壓力各構面存在顯著差異。故，假設H4-4：以保險為主體的金控公司在工作壓力上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由單變項變異數分析表中可知，服務於以保險為主體金控公司的銀行業從業人員在工作壓力各構面存在顯著差異，此種差異係由領導風格、組織結構及工作負荷三個依變項所造成。由事後比較可知，在領導風格構面中，新光金控感受程度大於國泰金控及富邦金控；在組織結構構面中，新光金控感受度大於國泰金控；在工作負荷構面中，新光金控感受程度大於國泰金控及富邦金

控。

表 4-23 保險為主體金控公司在工作壓力各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	領導風格	361.925	2	180.963	12.530***	3>1,2
	組織結構	284.155	2	142.077	10.595***	3>1
	工作負荷	349.985	2	174.992	25.855***	3>1,2
誤差	領導風格	1343.033	93	14.441		
	組織結構	1247.085	93	13.410		
	工作負荷	629.422	93	6.768		

註：1.國泰金控；2.富邦金控；3.新光金控

* $p < .05$ ；** $p < .01$ ；*** $p < .001$

在金管會公布的 2005 年金控公司經營績效報告中(表 4-22)，國泰金控在金控合併報表稅前純益為 222 億元，合併資產報酬總額為 30.524 億元；富邦金控在金控合併報表稅前純益為 172 億元，合併資產報酬總額為 16.844 億元；而新光金控金控合併報表稅前純益為 75 億元，合併資產報酬總額為 13.280 億元。由報表數據可看出，新光金控經營現況明顯劣於國泰金控及富邦金控。而國泰人壽、富邦人壽、新光人壽同為國內保險家族，在金控公司的合併競爭下，新光金控的經營績效與國泰金控及富邦金控相較仍有一段差距，可能是造成員工工作壓力感受程度較高的原因之一。

(五) 研究假設檢定結果彙總

在本研究中，不同主體金控公司、以銀行為主體、以保險為主體、以證券為主體在工作壓力量表均達顯著差異。顯現不同金控公司彼此因業務成長競爭壓力，對銀行從業人員造成影響。在開放性問題方面，仍有部份銀行員工提出以下建議：

1. 國內金控公司市場狹小，兼之金控家數過多，嚴重壓縮利潤空間。
2. 金融產品創意不足，因而金融商品同質性太高，彼此差異性不大，選擇性不多。
3. 市場狹小，造成金控公司擴展空間有限。
4. 過度價格競爭，重視獲利數字及短期績效而忽略資產品質。授信過程有量無質，讓銀行過度曝露風險之中。
5. 體質優良金融機構被財團合併，更出現以小併大之不合理現象。
6. 政府政策不明朗，造成金控公司發展受限，經營者無法拓展經營方向。

所以，創造各金控公司不同的藍海策略、發展本身的利基市場、讓金控公司回歸正常的市場競爭似乎是減少銀行員工工作壓力的可行方法之一。本研究所提出假設四：不同金控公司在工作壓力各構面上沒有顯著差異存在，經單因子多變量變異數分析，結果如表 4-24 所示。

表 4-24 不同金控公司在工作壓力各構面研究假設驗證彙總表

研究假設	統計檢驗結果
H4-1：不同主體的金控公司在工作壓力上沒有顯著差異存在。	拒絕
H4-2：以銀行為主體的金控公司在工作壓力上沒有顯著差異存在。	拒絕
H4-3：以證券為主體的金控公司在工作壓力上沒有顯著差異存在。	拒絕
H4-4：以保險為主體的金控公司在工作壓力上沒有顯著差異存在。	拒絕

二、不同主體金控公司在休閒需求各構面之差異分析

(一) 不同主體金控公司

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於不同主體金控公司的銀行業從業人員（Wilk's $\lambda=0.961$, $F=2.730$, $p<.01$ ）在休閒需求各構面存在顯著差異。故，假設 H5-1：全體的金控公司在休閒需求上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由單變項變異數分析表中可知，服務於不同主體金控公司的銀行業從業人員在休閒需求各構面存在顯著差異，此種差異係由自我實現、娛樂鬆弛及人際投入三個依變項所造成。由事後比較可知，在自我實現構面中，以保險為主體金控公司員工感受度大於以銀行為主體金控公司員工；在娛樂鬆弛構面中，以保險為主體金控公司員工感受度大於以證券為主體金控公司員工；在人際投入構面中，以保險為主體金控公司員工感受度大於以銀行為主體金控公司員工。

表 4-25 不同主體金控公司在休閒需求各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	自我實現	193.300	2	96.650	3.714***	1>2
	娛樂鬆弛	17.013	2	8.507	3.189***	1>3
	人際投入	31.535	2	15.768	3.674***	1>2
誤差	自我實現	10721.673	412	26.023		
	娛樂鬆弛	1098.924	412	2.667		
	人際投入	1768.402	412	4.292		

註：1.保險為主體；2.銀行為主體；3.證券為主體；*** $p<.001$

由結果可知，不同主體金控公司在休閒需求量表表達顯著差異。可能是因銀行、證券、保險不同工作屬性，造成不同的休閒需求。

(二)以銀行為主體

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於以銀行為主體金控公司的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.884$, $F=1.952$, $p<.05$ ）在休閒需求各構面有顯著差異存在。雖然，經過單因子多變量變異數分析，組間有差異性存在（ $Wilk's\lambda=0.884$, $F=1.952$, $p<.05$ ），但是經過Scheffe事後比較，不同銀行在各組間並無顯著差異存在。故，假設H5-2：以銀行為主體的金控公司在休閒需求上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(三)以證券為主體

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於以證券為主體金控公司的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.766$, $F=2.746$, $p>.05$ ）在休閒需求各構面無顯著差異存在。故，假設H5-3：以為證券主體的金控公司在休閒需求上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(四)以保險為主體

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於以保險為主體金控公司的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.971$, $F=0.453$, $p>.05$ ）在休閒需求各構面無顯著差異存在。故，假設H5-4：以保險為主體的金控公司在休閒需求上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(五)研究假設檢定結果彙總

在本研究中，不同主體金控公司在休閒需求量表達顯著差異。顯現不同金控公司因組成主體不同，在銀行員工休閒

需求上呈現差異情況。且以保險為主體金控公司在自我實現、娛樂鬆弛、人際投入等構面感受程度均大於以銀行為主體金控及以證券為主體金控。而根據壽險公會統計，2003年登錄的壽險業務員共有三十三萬四千餘人，2004年退出的業務員高達七萬人，扣除新進和重新登錄的業務人員後，業務「老鳥」徹底退出者仍達四萬餘人。其中，單是新光人壽一家就有七千餘名業務員離職(謝春滿、林祝菁，2004)。在壽險業務員退出壽險市場的同時，銀行的保險通路變得相形重要。在金控組織變遷的影響下，以保險為主體的金控公司受到衝擊相當大，因此可能造成其在休閒需求的感受程度大於以銀行為主體及與證券為主體金控公司。

本研究所提出假設五：不同金控公司在休閒需求各構面上沒有顯著差異存在，經單因子多變量變異數分析，結果如表 4-26 所示。

表 4-26 不同金控公司在休閒需求各構面研究假設驗證彙總表

研究假設	統計檢驗結果
H5-1：不同主體的金控公司在休閒需求上沒有顯著差異存在。	拒絕
H5-2：以銀行為主體的金控公司在休閒需求上沒有顯著差異存在。	接受
H5-3：以證券為主體的金控公司在休閒需求上沒有顯著差異存在。	接受
H5-4：以保險為主體的金控公司在休閒需求上沒有顯著差異存在。	接受

三、不同主體金控公司在休閒阻礙各構面之差異分析

(一) 不同主體金控公司

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於不同主體金控公司的銀行

業從業人員 (Wilk's $\lambda=0.950$, $F=5.287$, $p<.001$) 在休閒阻礙各構面存在顯著差異。故，假設 H6-1：全體的金控公司在休閒阻礙上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由單變項變異數分析表中可知，服務於不同主體金控公司的銀行業從業人員在休閒阻礙各構面存在顯著差異，此種差異係由結構性阻礙及內在阻礙二個依變項所造成。由事後比較可知，在結構性阻礙構面中，以保險為主體金控公司員工感受度大於以銀行為主體金控公司員工；在內在阻礙構面中，以證券為主體金控公司員工感受度大於以保險為主體及以銀行為主體金控公司員工。

表 4-27 不同主體金控公司在休閒阻礙各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間誤差	結構性阻礙	154.091	2	77.045	5.017**	1>2
	內在阻礙	98.684	2	49.342	3.930*	3>1,2
	結構性阻礙	6326.859	412	15.356		
	內在阻礙	5171.846	412	12.553		

註：1.保險為主體；2.銀行為主體；3.證券為主體；* $p<.05$ ；** $p<.01$

由結果可知，不同主體金控公司在休閒阻礙量表達顯著差異。普羅財經網資深協理曾志堯分析，2002年金控開始成立，銀行通路搶進壽險市場，2003年只銷售80億元保險商品，而2004保險市場總規模3,442億元，銀行銷售保單就占了867億元，達25.1%，預估2005年將進一步銷售1000億元商品(謝春滿、林祝菁，2004)。銀行通路在保險市場銷售比重相形提高，間接造成在結構性阻礙構面中，以保險為主體金控公司感受程度大於以銀行為主體金控公司。而在內在阻礙構面的差異，可能是因銀行、證券、保險不同工作屬性，

造成不同的休閒阻礙。

(二)以銀行為主體

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於以銀行為主體金控公司的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.914$, $F=2.142$, $p<.05$ ）在休閒阻礙各構面存在顯著差異。雖然，經過單因子多變量變異數分析，組間有差異性存在（ $Wilk's\lambda=0.914$, $F=2.142$, $p<.05$ ），但是經過 Scheffe 事後比較，不同銀行在各組間並無顯著差異存在。故，假設 H6-2：以銀行為主體的金控公司在休閒阻礙上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(三)以證券為主體

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於以證券為主體金控公司的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.894$, $F=1.658$, $p>.05$ ）在休閒阻礙各構面無顯著差異存在。故，假設 H6-3：以為證券主體的金控公司在休閒阻礙上沒有顯著差異存在無法加以拒絕。

(四)以保險為主體

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於以保險為主體金控公司的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.703$, $F=8.850$, $p<.001$ ）在休閒阻礙各構面存在顯著差異。故，假設 H6-4：以保險為主體的金控公司在休閒阻礙上沒有顯著差異存在須加以拒絕。由單變項變異數分析表中可知，服務於以保險為主體金控公司的銀行業從業人

員在休閒阻礙各構面存在顯著差異，此種差異係由結構性阻礙依變項所造成。由事後比較可知，在結構性阻礙構面中，新光金控公司員工感受度大於國泰金控及富邦金控公司員工。

表 4-28 保險為主體金控公司在休閒阻礙各構面單變項變異數分析表

變異來源	構面名稱	SS	Df	MS	F 值	事後比較
組間	結構性阻礙	481.821	2	240.910	15.030***	3>1,2
	內在阻礙	81.202	2	40.601	2.918	
誤差	結構性阻礙	1490.586	93	16.028		
	內在阻礙	1294.132	93	13.915		

註：1.國泰金控；2.富邦金控；3.新光金控；***p<.001

(五)研究假設檢定結果彙總

在本研究中，不同主體金控公司、以保險為主體金控公司在休閒阻礙量表達顯著差異。顯現不同金控公司因組成主體不同，在銀行員工休閒阻礙上呈現差異情況。

本研究所提出假設六：不同金控公司在休閒阻礙各構面上沒有顯著差異存在，經單因子多變量變異數分析，結果如表 4-29 所示。

表 4-29 不同金控公司在休閒需求各構面研究假設驗證彙總表

研究假設	統計檢 驗結果
H6-1：不同主體的金控公司在休閒阻礙上沒有顯著差異存在。	拒絕
H6-2：以銀行為主體的金控公司在休閒阻礙上沒有顯著差異存在。	接受
H6-3：以證券為主體的金控公司在休閒阻礙上沒有顯著差異存在。	接受
H6-4：以保險為主體的金控公司在休閒阻礙上沒有顯著差異存在。	拒絕

第四節 工作壓力、休閒需求與休閒阻礙之關聯性分析

本節將探討工作壓力、休閒需求及休閒阻礙量表及各構面間之關聯性分析，以探究各量表之相關情形。本研究亦進行典型相關及迴歸分析，將有助於本研究更加清楚的瞭解研究自變項與依變項之間的相互關係，同時亦可提供金融產業經營者更加詳細的研究結果與發現。

一、工作壓力、休閒需求、休閒阻礙各構面間相關分析

(一) 工作壓力、休閒需求、休閒阻礙間是否有相關存在

工作壓力、休閒需求、休閒阻礙層面間與層面間相關分析中，由積差相關係數中可以得知：組織結構、工作負荷、結構性阻礙、及內在阻礙均與領導風格成顯著的正相關，其相關係數分別為：0.577、0.376、0.325、0.171，其解釋變異量分別為：0.332、0.141、0.106、0.029。故，假設 H7-1：金控公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求、休閒阻礙間沒有顯著相關存在須加以拒絕。各構面之相關情形茲以表 4-30 表示之。

由相關分析中可知，工作壓力與休閒需求存在正相關，此由梁文嘉(1996)提出導遊人員工作時所感受之焦慮感越強烈時，所從事之休閒活動亦相對增加得到部份證實。工作壓力與休閒阻礙存在正相關，此由李靜怡(2002)提出休閒從業人員之工作壓力越大時，且休閒滿意程度越低，會傾向選擇不需花費太多心力與精力的休閒活動得到部份證實。休閒阻礙與休閒需求存在正相關，此由 Jackson, Crawford and Godbey (1993)提出休閒阻礙促使個體有休閒參與得到證實。

本研究依據工作壓力量表、休閒需求量表、休閒阻礙量

表的統計相關情形，再進行量表間的典型相關分析，俾使更進一步瞭解，量表的相互解釋情形。

表 4-30 各量表間積差相關分析

	領導風格	組織結構	工作負荷	自我實現	娛樂鬆弛	人際投入	結構阻礙	內在阻礙
領導風格 決定係數	1.000	0.577***	0.375***	0.043	-0.013	0.031	0.325***	0.171***
組織結構 決定係數		1.000	0.474***	0.097	0.093	0.080	0.444***	0.192***
工作負荷 決定係數			1.000	0.129**	0.047	0.063	0.604***	0.248***
自我實現 決定係數				1.000	0.567***	0.356***	0.147**	-0.037
娛樂鬆弛 決定係數					1.000	0.269***	0.063	-0.057
人際投入 決定係數						1.000	0.026	-0.053
結構阻礙 決定係數							1.000	0.437***
內在阻礙 決定係數								1.000

*p<.05；**p<.01；***p<.001

(二) 典型相關分析

本研究以典型相關檢測工作壓力、休閒需求及休閒阻礙三組變項之間的直線相關程度，再以多元迴歸分析探求工作壓力各構面與效標變項之間的關係。本研究以 SPSS 10.0 for Window 統計套裝軟體進行分析，所得結果說明如下：

1、休閒阻礙構面與工作壓力構面典型相關

由典型相關分析結果可知，透過顯著性檢定後，得到一個典型相關係數 $\rho = 0.631$ ， $\rho^2 = 0.398$ ， $\text{Wilk}'s\lambda = 0.6$ ， $F = 39.72$ ， $P < 0.05$ ，達顯著水準，詳細結果如表 4-31 及典型相關徑路圖 4-1 所示。從典型相關摘要表可以發現，控制變項的第一個典型因素 (χ_1)，可以解釋效標變項的第一個典型因素 (η_1) 總變異量的 39.8%，而效標變項的第一個典型因素 (η_1) 可解釋領導風格、組織結構、工作負荷變項變異量的 55.99%。在重疊部分，休閒阻礙的二個構面透過一對典型因素可以解釋工作壓力三個構面總變異量的 22.30%。

由表 4-31 典型相關分析結果可知，真正影響工作壓力的控制變數乃「結構性阻礙」與「內在阻礙」。此結果與 Cooper, Sloan, and Williams(1998)的研究結果，將工作壓力來源分為：工作者本身的因素、管理者的角色、與其它人的關係、生涯與成就、組織結構與氣氛、家庭與工作等。而本研究可由「與其它人的關係」構面可得到部份證實。

表 4-31 休閒阻礙構面與工作壓力構面的典型相關分析摘要表

X 變項	典型因素 χ_1	Y 變項	典型因素 η_1
結構阻礙	-1.000	領導風格	-.515
內在阻礙	-.418	組織結構	-.704
		工作負荷	-.959
抽出變異數 百分比	.58708	抽出變異數 百分比	.55993
重疊	.23389	重疊	.22308
		ρ^2	.398
		ρ	.631***

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

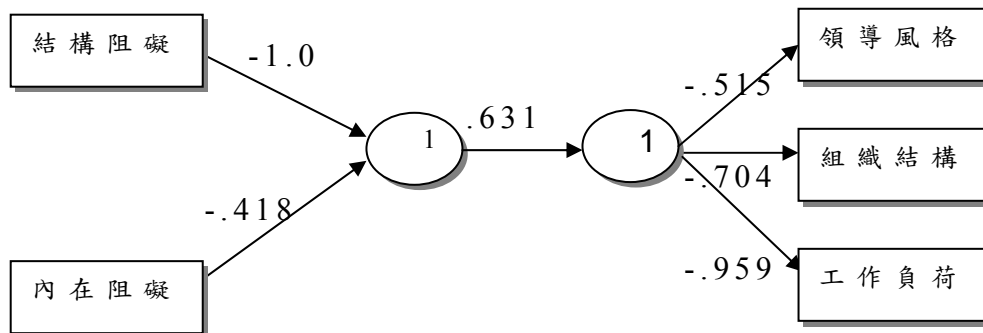


圖 4-1 休閒阻礙構面與工作壓力構面典型相關分析徑路圖

2、休閒阻礙構面與休閒需求構面典型相關

由典型相關分析結果可知，透過顯著性檢定後，得到一個典型相關係數 $\rho = 0.186$ ， $\rho^2 = 0.035$ ， $\text{Wilk}'s\lambda = 0.96$ ， $F = 2.62$ ， $P < 0.05$ ，達顯著水準，詳細結果如表 4-32 及典型相關徑路圖 4-2 所示。從典型相關摘要表可以發現，控制變項的第一個典型因素 (χ_1)，可以解釋效標變項的第一個典型因素 (η_1) 總變異量的 3.5%，而效標變項的第一個典型因素 (η_1) 可解釋自我實現、娛樂鬆弛、工作負荷變項變異量的 45.506%。在重疊部分，休閒阻礙的二個構面透過一對典型因素可以解釋休閒需求三個構面總變異量的 1.571%。

由典型相關分析結果可知，真正影響休閒需求的控制變數乃「結構阻礙」。此結果可由 Crawford and Godbey(1987) 提出：不管個人是否存在休閒偏好，一旦有休閒阻礙因素介入，會導致個人放棄該項休閒活動的參與，得到部份證實。

表 4-32 休閒阻礙構面與休閒需求構面的典型相關分析摘要表

X 變項	典型因素 χ^2	Y 變項	典型因素 η^2
結構阻礙	.795	自我實現	.999
內在阻礙	-.197	娛樂鬆弛	.580
		工作負荷	.174
抽出變異數 百分比	.33565	抽出變異數 百分比	.45506
重疊	.011590	重疊	.015710
		ρ^2	.035
		ρ	.186*

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

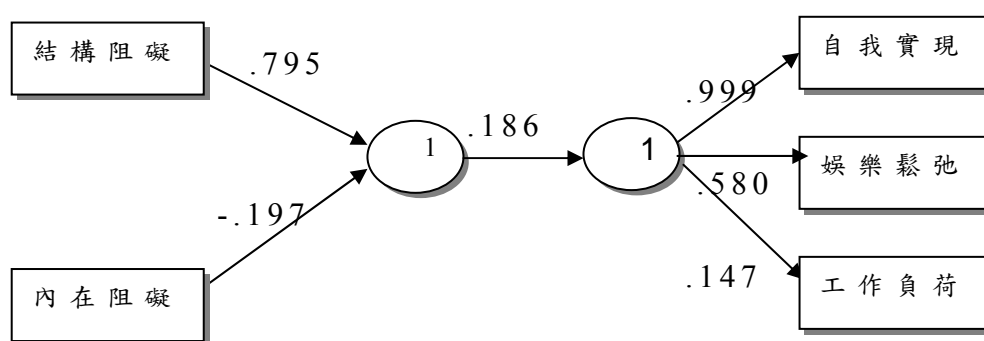
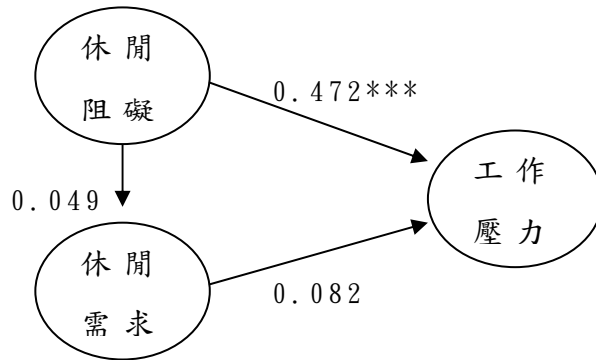


圖 4-2 休閒阻礙構面與休閒需求構面典型相關分析徑路圖

(三) 徑路分析

本研究根據文獻探討假設休閒阻礙會影響銀行業從業人員工作壓力及休閒需求，而休閒需求會影響工作壓力。透過徑路分析，由徑路圖徑路係數可以看出：對銀行業從業人員工作壓力的路徑中，有二條：一為休閒需求影響工作壓力，未達顯著水準；一為休閒阻礙影響工作壓力，並達到顯著水準。另一條徑路為休閒阻礙影響休閒需求，並未達到顯著水準。



* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

圖 4-3 工作壓力休閒需求休閒阻礙徑路分析圖

(四)迴歸分析

迴歸分析主要在探討各構面及不同人口統計變項：性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、月收入、服務公司、服務部門、職稱性別，對工作壓力、休閒需求、休閒阻礙是否有顯著預測作用？其預測力為何？據此，本研究之迴歸分析結果如下。

1、不同人口統計變項：性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、月收入、服務公司、服務部門、職稱與休閒需求構面(自我實現、娛樂鬆弛、人際投入)及休閒阻礙構面(結構性阻礙、內在阻礙)等變項對工作壓力是否有顯著預測作用？其預測力為何？

14 個預測變項預測效標變項(工作壓力)時，進入迴歸方程式的顯著變項共有 9 個，多元相關係數為 0.667，其聯合解釋變異量為 0.445。亦即表示 9 個變項能聯合預測工作壓力 44.5% 的變異量(表 4-33)。

就個別變項來看，以「結構阻礙」層面的預測力最佳，其解釋量為 29.6%，其餘依次為「基層行員」、「玉山金控」

層面，其解釋量分別為 4%、2.9%，這三個變項的聯合預測力達 36.5%。

標準化迴歸方程式為：

工作壓力 = 0.434 × 結構阻礙 + 0.131 × 基層行員 - 0.194 × 玉山金控 - 0.159 × 國泰金控 + 0.133 × 月薪 (50001-60000) + 0.113 新光金控 - 0.134 × 月薪 (80001-90000) - 0.095 × 中信金控 + 0.087 × 人際投入

表 4-33 人口統計變項、休閒需求、休閒阻礙預測工作壓力之多元迴歸分析摘要表

選出的變項順序	多元相關係數	R 平方	增加解釋量 ΔR	F 值	顯著性考驗	容忍度	標準化迴歸係數
結構阻礙	0.544	0.296	0.296	171.949	0.000	0.851	0.434
基層行員	0.579	0.336	0.040	103.012	0.000	0.885	0.131
玉山金控	0.604	0.365	0.029	77.832	0.000	0.959	-0.194
國泰金控	0.621	0.386	0.021	63.682	0.000	0.902	-0.159
月薪 5-6 萬	0.635	0.403	0.017	54.676	0.001	0.952	0.133
新光金控	0.645	0.415	0.012	47.856	0.004	0.859	0.113
月薪 8-9 萬	0.655	0.429	0.013	43.237	0.002	0.926	-0.134
中信金控	0.661	0.437	0.008	39.042	0.015	0.918	-0.095
人際投入	0.667	0.445	0.007	35.654	0.022	0.959	0.087

本研究發現，休閒需求、休閒阻礙及人口變項的 14 個構面中，共有 9 個變項能聯合預測工作壓力 44.5% 的變異量。此多元迴歸分析結果與前述典型相關分析結果相同。在本迴歸分析中，「結構性阻礙」對於工作壓力的影響力最大。由此

結果可以瞭解，若銀行從業人員有休閒結構性阻礙存在，將對於工作壓力產生較大影響。所以，金控公司應重視銀行員工的休閒時間，若能有效降低結構性阻礙，應能使員工獲得較大的工作滿足感及有效降低因結構性阻礙而形成的工作壓力。

2、不同人口統計變項：性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、月收入、服務公司、服務部門、職稱與工作壓力構面(領導風格、組織結構、工作負荷量)及休閒阻礙構面(結構性阻礙、內在阻礙)等變項對休閒需求是否有顯著預測作用？其預測力為何？

14 個預測變項預測效標變項(休閒需求)時，進入迴歸方程式的顯著變項共有 6 個，多元相關係數為 0.298，其聯合解釋變異量為 0.089，亦即表示 6 個變項能聯合預測休閒需求 8.9%的變異量(表 4-34)。

就個別變項來看，以「結構阻礙」層面的預測力最佳，其解釋量為 1.7%，其餘依次為「國泰金控」、「月薪 40001-50000」層面，其解釋量分別為 1.6%、1.6%，這三個變項的聯合預測力達 4.9%。

標準化迴歸方程式為：

休閒需求=0.131×結構阻礙+0.141×國泰金控-0.140×月薪(40001-50000)-0.148×內在阻礙-0.114×兆豐金控+0.132×工作負荷

本研究發現，工作壓力、休閒阻礙及人口變項的 14 個構面中，共有 6 個變項能聯合預測休閒需求 8.9%的變異量。此多元迴歸分析結果與前述典型相關分析結果相同。在本迴

歸分析中，「結構性阻礙」對於休閒需求的影響力最大。由此結果可以瞭解，若銀行從業人員有休閒結構性阻礙存在，將對於休閒需求產生較大影響。

表 4-34 人口統計變項、工作壓力、休閒阻礙預測休閒需求之多元迴歸分析摘要表

選出的變項順序	多元相關係數	R 平方	增加解釋量 ΔR	F 值	顯著性考驗	容忍度	標準化迴歸係數
結構阻礙	0.131	0.017	0.017	7.146	0.008	0.545	0.131
國泰金控	0.182	0.033	0.016	6.961	0.001	0.945	0.141
月薪 4-5 萬	0.222	0.049	0.016	7.016	0.000	0.990	-0.140
內在阻礙	0.262	0.068	0.019	7.463	0.000	0.801	-0.148
兆豐金控	0.280	0.078	0.010	6.879	0.000	0.959	-0.114
工作負荷	0.298	0.089	0.010	6.554	0.000	0.597	0.132

3、不同人口統計變項：性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、月收入、服務公司、服務部門、職稱與休閒需求構面(自我實現、娛樂鬆弛、人際投入)及工作壓力構面(領導風格、組織結構、工作負荷量)等變項對休閒阻礙是否有顯著預測作用？其預測力為何？

15 個預測變項預測效標變項(休閒阻礙)時，進入迴歸方程式的顯著變項共有 5 個，多元相關係數為 0.473，其聯合解釋變異量為 0.224，亦即表示 5 個變項能聯合預測休閒阻礙 22.4% 的變異量。

就個別變項來看，以「組織結構」層面的預測力最佳，

其解釋量為 14.4%，其餘依次為「個人金融業務單位」、「新光金控」層面，其解釋量分別為 4.2%、2.0%，這三個變項的聯合預測力達 20.5%。

標準化迴歸方程式為：

$$\text{休閒阻礙} = 0.281 \times \text{結構阻礙} - 0.239 \times \text{個人金融業務單位} \\ + 0.124 \times \text{新光金控} - 0.120 \times \text{個人金融內勤單位} + 0.109 \times \text{領導風格}$$

表 4-35 人口統計變項、休閒需求、工作壓力預測休閒阻礙之多元迴歸分析摘要表

選出的變項順序	多元相關係數	R 平方	增加解釋量 ΔR	F 值	顯著性考驗	容忍度	標準化迴歸係數
組織結構	0.379	0.144	0.144	68.556	0.000	0.655	0.281
個人金融業務單位	0.430	0.185	0.042	46.357	0.000	0.921	-0.239
新光金控	0.453	0.205	0.020	34.950	0.000	0.928	0.124
個人金融內勤單位	0.465	0.216	0.011	27.986	0.000	0.905	-0.120
領導風格	0.473	0.224	0.008	23.371	0.000	0.658	0.109

本研究發現，工作壓力、休閒需求及人口變項的 15 個構面中，共有 5 個變項能聯合預測工作壓力 22.4% 的變異量。在本迴歸分析中，「組織結構」對於休閒需求的影響力最大。由此結果可以瞭解，不同公司的組織風格對於休閒阻礙產生較大影響。統計分析結果如表 4-35 所示。

不同人口統計變項：性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、月收入、服務公司、服務部門、職稱，對工作壓力、休閒需求、休閒阻礙各構面均有顯著預測作用，所以 H7-2：金

控公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求、休閒阻礙間沒有迴歸預測性存在應加以拒絕。

(五)研究假設檢定結果彙總

在本研究中，工作壓力、休閒需求、休閒阻礙間具有相關存在，且工作壓力、休閒需求、休閒阻礙間亦有迴歸預測性存在。

本研究所提出假設七：金控公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求、休閒阻礙間沒有顯著相關存在，經積差相關分析及典型相關分析，結果如表4-36所示。

表4-36不同金控公司在休閒需求各構面研究假設驗證彙總表

研究假設	統計檢驗結果
H7-1：金控公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求、休閒阻礙間沒有顯著相關存在。	拒絕
H7-2：金控公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求、休閒阻礙間沒有迴歸預測性存在。	拒絕

第五節 開放性問題彙整

本研究為瞭解金控公司銀行從業人員感受金控公司發展所面臨的問題，請受試者針對目前金控公司發展所面臨的問題表達個人看法，經整理後，得到下列幾個要項：

- 一、金控公司之整併應避免財團化，以維持社會公義。
- 二、金控公司之合併過程應重視勞資協議、內部整併效益及商品作業平台之整合。
- 三、國內金控公司市場狹小，兼之金控家數過多，嚴重壓縮利潤空間。

- 四、金控公司之發展因政治因素介入，給予民眾政商勾結及圖利特定公司的不透明感。
- 五、金控公司利用業績掛帥方式壓榨員工，未能將員工視為銀行資產，使員工缺乏向心力。
- 六、金控公司以盈餘為目標來經營，忽略員工之福祉、休閒生活及工作穩定感。
- 七、市場狹小，造成金控公司擴展空間有限。
- 八、國內金控公司國際化不足，且未能有效培養國際金融人才，造成國際競爭力不足。
- 九、金融產品創意不足，因而金融商品同質性太高，彼此差異性不大，選擇性不多。
- 十、財團化明顯，造成大者恆大，而逾放高及競爭力不足之地方性金融機構體質更惡化。因此政府應訂定不良金融機構退場機制。
- 十一、體質優良金融機構被財團合併，更出現以小併大之不合理現象。
- 十二、政府政策不明朗，造成金控公司發展受限，經營者無法拓展經營方向。
- 十三、因二次金改造成之合併裁員問題。
- 十四、一味地整併金融機構，只問大小不問經營績效及獲利能力。
- 十五、過度價格競爭，重視獲利數字及短期績效而忽略資產品質。授信過程有量無質，讓銀行過度曝露風險之中。
- 十六、過度膨脹消費市場，例如雙卡效應即是一例。
- 十七、部門分割太細，造成金控公司內橫向及縱向部

門聯繫不足。

十八、 金控公司整併未有相關發展藍圖，造成人才流失。

十九、 國際金融人才不足，兩岸關係不佳，造成台灣金融機構未能隨台商外移大陸就近提供金融服務。

二十、 過度追求利潤，未履行社會責任。

第五章 結論與建議

本研究主要在探討金融控股公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求與休閒阻礙變項間的差異，並探求工作壓力、休閒需求與休閒阻礙之間的關係，以瞭解工作壓力、休閒需求與休閒阻礙間的關聯性。本章的第一節將針對研究問題及實證結果作出結論，並進一步探討本研究所提出的研究假設與結果的意義；第二節則根據研究結論對產業及後續研究提出具體建議。

第一節 結論

一、受試樣本分析

本研究受試對象以女性居多共 274 人，佔全部受試者 66.0%、而男性受試共 141 人，佔全部受試者 34.0%；年齡以 21 至 30 歲間有 167 人最多，佔全部受試者 40.2%；已婚者有 226 人最多，佔全部受試者 54.5%；教育程度為大學者有 227 人最多，佔全部受試者 54.7%；服務年資為 1 至 5 年者有 150 人最多，佔全部受試者 36.1%；取得證照數量為 4 張者有 56 人最多，佔全部受試者 13.5%；月薪為 30001 至 40000 元者有 137 人最多，佔全部受試者 33.0%；服務公司為兆豐金控者有 56 人，佔全部受試者 13.5%；服務部門為個人金融營業單位者有 123 人最多，佔全部受試者 29.6%；職稱為基層行員者有 312 人最多，佔全部受試者 75.2%。

本研究受試對象取得證照數量為 5 張以上者有 161 人，佔全部受試者 38.8%。而且由取得 5 張以上金融證照的比例來看，專業證照制度立意良善。惟因以往銀行、證券、保險

業各自發展其證照體系，故造成證照種類繁多。而金融從業人員又在「別人有，我也要有」的輸人不輸陣心態下，或是擔心被裁員而希望多一張證照，多一份保障。結果，一窩蜂考照的結果，也造成不少從業人員疲於奔命痛苦不堪(林仲威，2003)。

二、在工作壓力、休閒需求、休閒阻礙方面的發現

(一)工作壓力分析

在本研究中，銀行從業人員感受度最高的構面為「工作負荷量 (M=3.20, SD=0.69)」；感受度次高的構面是「組織結構 (M=3.07, SD=0.73)」；感受度最低的構面則是「領導風格 (M=2.36, SD=0.75)」。顯現在金控公司的合併過程中，不同作業系統的熟悉，及多種工作角色的適應，已使金融業從業人員感到工作負荷加重。

(二)休閒需求分析

在本研究中，銀行從業人員休閒需求各構面感受度最高的構面為「娛樂鬆弛 (M=4.32, SD=0.55)」；感受度次高的構面是「人際投入 (M=4.05, SD=2.09)」；感受度最低的構面則是「自我實現 (M=3.90, SD=0.57)」。在休閒需求量表中顯現銀行從業人員在休閒需求的考量上，相當注重透過休閒所提供的娛樂鬆弛效果。

(三)休閒阻礙分析

在本研究中，銀行從業人員休閒阻礙各構面感受度最高的構面為「結構性阻礙 (M=2.74, SD=0.79)」；感受度最低的構面則是「內在阻礙 (M=2.41, SD=0.59)」。顯現因工作

及時間等結構性因素而造成休閒阻礙的確存在。

三、人口變項在工作壓力、休閒需求、休閒阻礙差異分析

本研究之人口變項在各研究變項上之差異性比較，經多變量變異數分析後得到以下結果：

(一) 人口變項在工作壓力分析

由統計分析結果可知工作壓力量表在：性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、月薪、服務公司、服務部門、職稱等人口變項有顯著差異存在。

(二) 人口變項在休閒需求分析

在本研究中，不同人口變項在休閒需求量表均未達顯著差異。顯現各人口統計變項在休閒需求差異不大。

(三) 人口變項在休閒阻礙分析

由統計結果可知休閒阻礙量表在：性別、服務公司、年資等人口變項有顯著差異存在。

四、不同主體金控在工作壓力、休閒需求、休閒阻礙分析

(一) 不同主體金控公司在工作壓力各構面之差異分析

1、不同主體金控公司

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於不同主體金控公司的銀行業從業人員（ $Wilk's\lambda=0.949$, $F=3.611$, $p<0.01$ ）在工作壓力各構面存在顯著差異。

2、以銀行為主體

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多

變量變異數分析後顯示，服務於以銀行為主體金控公司的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.774, F=4.149, p <0.001）在工作壓力各構面存在顯著差異。

3、以證券為主體

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於以證券為主體金控公司的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.528, F=8.031, p <0.001）在工作壓力各構面存在顯著差異。

4、以保險為主體

銀行業從業人員在工作壓力量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於以保險為主體金控公司的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.564, F=10.075, p <0.001）在工作壓力各構面存在顯著差異。

由結果可知，不同主體金控公司、以銀行為主體、以保險為主體、以證券為主體金控公司在工作壓力量表均達顯著差異。顯現不同金控公司彼此因業務成長競爭壓力，對銀行從業人員造成影響。

(二)不同主體金控公司在休閒需求各構面之差異分析

1、不同主體金控公司

銀行業從業人員在休閒需求量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於不同主體金控公司的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.961, F=2.730, p <0.01）在休閒需求各構面存在顯著差異。

由結果可知，不同主體金控公司在休閒需求量表達顯著差異。可能是因銀行、證券、保險不同工作屬性，造成不同

的休閒需求。

(三)不同主體金控公司在休閒阻礙各構面之差異分析

1、不同主體金控公司

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於不同主體金控公司的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.950, F=5.287, p <0.001）在休閒阻礙各構面存在顯著差異。

2、以保險為主體

銀行業從業人員在休閒阻礙量表不同的得分，經單因子多變量變異數分析後顯示，服務於以保險為主體金控公司的銀行業從業人員（Wilk's λ =0.703, F=8.850, p <0.001）在休閒阻礙各構面存在顯著差異。

由結果可知，不同主體金控公司、以保險為主體金控公司在休閒阻礙量表均達顯著差異。可能是因銀行、證券、保險不同工作屬性，造成不同的休閒阻礙。

五、工作壓力、休閒需求與休閒阻礙之關聯性分析

(一)相關分析

由相關分析中可知，工作壓力與休閒需求存在正相關，此由梁文嘉(1996)提出導遊人員工作時所感受之焦慮感越強烈時，所從事之休閒活動亦相對增加得到部份證實。工作壓力與休閒阻礙存在正相關，此由李靜怡(2002)提出休閒從業人員之工作壓力越大時，且休閒滿意程度越低，會傾向選擇不需花費太多心力與精力的休閒活動得到部份證實。休閒阻礙與休閒需求存在正相關，此由 Jackson, Crawford and Godbey (1993)提出休閒阻礙促使個體有休閒參與得到證實。

(二) 典型相關分析

1、休閒阻礙構面與工作壓力構面典型相關

由典型相關分析結果可知，真正影響工作壓力的控制變數乃「結構性阻礙」與「內在阻礙」。此結果與 Cooper, Sloan, and Williams(1998)的研究結果，將工作壓力來源分為：工作者本身的因素、管理者的角色、與其它人的關係、生涯與成就、組織結構與氣氛、家庭與工作，可由「與其它人的關係」構面可得到部份證實。

2、休閒阻礙構面與休閒需求構面典型相關

由典型相關分析結果可知，真正影響休閒需求的控制變數乃「結構阻礙」。此結果可由 Crawford and Godbey(1987)提出：不管個人是否存在休閒偏好，一旦有休閒阻礙因素介入，會導致個人放棄該項休閒活動的參與，得到部份證實。

(三) 徑路分析

本研究透過徑路分析，得到結果為：休閒需求與休閒阻礙均直接影響工作壓力，且由休閒阻礙影響休閒需求徑路達到顯著水準。

六、迴歸分析

1、工作壓力部分

本研究發現，休閒需求、休閒阻礙及人口變項的 14 個構面中，共有 9 個變項能聯合預測工作壓力 44.5% 的變異量。此多元迴歸分析結果與前述典型相關分析結果相同。在本迴歸分析中，「結構性阻礙」對於工作壓力的影響力最大。由此

結果可以瞭解，若銀行從業人員有休閒結構性阻礙存在，將對於工作壓力產生較大影響。

2、休閒需求部份

本研究發現，工作壓力、休閒阻礙及人口變項的 14 個構面中，共有 6 個變項能聯合預測休閒需求 8.9% 的變異量。此多元迴歸分析結果與前述典型相關分析結果相同。在本迴歸分析中，「結構性阻礙」對於休閒需求的影響力最大。由此結果可以瞭解，若銀行從業人員有休閒結構性阻礙存在，將對於休閒需求產生較大影響。

3、休閒阻礙部份

本研究發現，工作壓力、休閒需求及人口變項的 15 個構面中，共有 5 個變項能聯合預測工作壓力 22.4% 的變異量。在本迴歸分析中，「組織結構」對於休閒需求的影響力最大。由此結果可以瞭解，不同公司的組織風格對於休閒阻礙產生較大影響。

第二節 建議

一、對實務上的建議

銀行業從業人員是管理及應用資金的特殊行業，因此，必須在專業領域上（金融專業及顧客服務）有深切的瞭解與素養，而最重要的部分是如何以這些專業的知識來服務顧客，進而獲得顧客的信賴。

儘管金融業是推動經濟發展的火車頭之一，但工作的性質通常都同時包含存款的存提、資金融通與貸放，除此之外

還得推展各種新金融商品。因此，金融業可以說是一種需高度自我成長及責任重大的工作。而在金融整併的風潮中，金融從業人員的工作權逐漸受到威脅。外在環境的變遷造成工作前景不明朗，且因全員行銷觀念導入造成金融考照風潮及交叉行銷壓力，這也是本研究選擇以工作壓力、休閒需求、休閒阻礙做為研究主題的原因。

由本研究的實證結果可以發現，工作壓力在性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、月薪、服務公司、服務部門、職稱等人口變項均有顯著差異存在，表示在各項人口變項對壓力的感受程度差異相當大，經營者及管理應重視此一問題。而休閒阻礙在性別、服務公司、年資等人口變項有顯著差異存在，基層行員的休閒阻礙大於副理、經理，建議可透經理人鼓勵從事活動以降低阻礙因素。

此外，不同主體的金控公司(銀行、證券、保險)在工作壓力、休閒需求、休閒阻礙等構面均有顯著差異。此一結果表示雖然銀行、證券、保險同屬金融業範疇，但其工作屬性及其業務執行方式略有差異。在金控公司不斷擴充金控子公司的經營策略之下，對於金控公司內不同屬性的子公司(銀行、證券、保險、信用卡、信託.....)應提出不同的管理方式，以期在同中求異、異中求同，提高金控母公司的獲利能力，及提高員工對於企業的向心力。

銀行員的工作壓力及休閒需求均與結構阻礙存在典型相關，而結構阻礙構面題項中，多為因工作佔用個人可支配時間或參與證照考試所造成。所以因休閒時間不足，形成休閒阻礙，進而造成工作壓力。我們可以肯定，員工對工作不滿，使其對組織的忠誠度降低，也因為對工作不滿使之對工作不

在乎而降低服務品質。因此，透過公司舉辦例行休閒活動，並直接鼓勵員工參與以減少員工參與休閒阻礙，是一個可行的方法之一。

二、對政府的建議

(一) 政府應劃清與財團界線

二次金改在政府宣示改善國內金融機構的體質及加強國內金融機構的全球競爭力下如火如荼的展開，陳水扁總統在2004年啟動二次金改，四個目標分別為：

1. 2005 年底前至少促進三家大型金融機構市占率達 10%。
2. 2005 年底前將 12 家公股金融機構整併為六家。
3. 2006 年底前，鼓勵 14 家金控公司整併為七家。
4. 2006 年底前，至少有一家金融機構由外資經營或在海外上市。

而一份由國內學術單位所做的金控整體績效評比調查顯示，國泰、富邦、台新、中信等「家族金控」名列前茅。在臺灣金融整併的過程中，金融家族化的態勢越來越明顯，政府必須要有強力的監理，才能消除民眾對財團化的負面疑慮。且對於二次金改，參與公聽會的學者專家們，質疑二次金改號稱可以提升競爭力，增加規模經濟，但事實上，二次金改，充其量只是體質良好的銀行，合併體質不好的農漁會信用部，而在臺灣有限的市場下，就算金控公司規模變大，要達到規模經濟的效應，難度也很高；因此，學者們認為，二次金改其實只是財富重分配，大吃小的遊戲。而陳水扁家族在金改過程中到底扮演什麼角色，才是民眾最關心的問

題。二次金改結果可能只是讓財團坐大，並侵害民眾權益，無法重建金融秩序。

雖然在 2001 年以來金融逾放呆帳順利打銷一兆六千多億，但是陳水扁女婿趙建銘因台開內線交易而遭羈押，扁夫人吳淑珍捲入 S O G O 百貨、金控股權爭奪的傳聞不斷，民進黨執政六年以來，政商關係始終糾結不清。而最引以為傲的金改成績單，也在政商爭議層出不窮聲中，更加走不出財團化的質疑與困境。而在野黨在 2006 年 6 月 13 日提出的台灣憲政史上首次總統罷免案，列出十項罷免理由。介入四大金控合併以及以金改之名，行圖利財團之實，成為罷免的理由之一。所以，政府應將金融改革及與金控公司利益糾葛劃清界線，以挽回全民的信心。

(二)重新檢討金控家數問題

在金管會舉行的經濟永續發展會議相關座談會中，包括安泰銀行董事長邱正雄等人指出：不應限制金控家數，金融整併也不應限時限量；而金管會副主委張秀蓮表示，行政院已指示金管會對分行凍結政策作調整，而金控執照發放，金管會也將一併檢討。張秀蓮亦表示，包括台灣工銀、合作金庫、安泰銀行等三家金融機構，都表達過成立金控的意願。金管會代主委呂東英表示，當初金管會建議以公股行庫做為金融整併的「觸媒」，是為了完成加速整併的目標，但過程中引發財團化等批評，未來金融併購必須向社會、員工說明清楚併購的綜效，且提出員工保障方案。

(三)消除社會大眾疑慮

多數銀行員工及社會大眾對於金改存在以下疑慮：

1. 金控公司之發展因政治因素介入，給予民眾政商勾結及

圖利特定公司的不透明感。

2. 財團化明顯，造成大者恆大，而逾放高及競爭力不足之地方性金融機構體質更惡化，因此政府應訂定不良金融機構退場機制。

政府應重視人民聲音及兼顧社會公平正義，不讓公營行庫落入財團之手，更不應坐視金控公司以小併大的不合理現象。

三、對金控公司的建議

茲對金控公司提出幾點建議：

(一)重視人才培育

人才是銀行最重要的資產，然而在當今激烈金融競爭之中，多數金控公司以業績導向為員工績效考評唯一依據，未能將員工視為銀行資產，造成員工缺乏向心力。

(二)加強國際化

金融改革用意之一為提高台灣的國際金融競爭力，但以國內目前金控公司的發展看來，除中信金、富邦金、建華金較積極佈局國際金融市場外，餘金控公司仍只專注於國內市場的同質競爭。且對於國際金融人才的培育相對較為薄弱，此為國內金控公司仍須加強之處。

(三)創造差異化產品

國內金融產品同質性過高，造成銀行的競爭多為價格戰，壓縮利潤空間。所以，創造差異化產品為金控公司值得思考的經營策略之一。

(四)善盡社會責任

企業經營是以獲利為主，但金融機構為政府特許行業，

並肩負善盡社會責任重責。而由此次雙卡風暴來看，金融機構過度膨脹消費市場，在追求利潤的同時，亦曝露於高風險之中，結果造成社會動盪及銀行本身受損。

(五)裁員問題

金控為了降低成本，發揮綜效，裁減人力勢在必行。而過去幾年，大安銀行、台北銀行、萬通銀行、世華銀行陸續被合併，一銀、彰銀、合庫等老行庫也努力瘦身，幾年下來，銀行減少三、四千個工作機會。在未來繼續整併過程中，金控公司應妥善處理員工去留問題。

四、對銀行員工的建議

(一)努力轉型以適應金控環境

在金控整併的過程中壽險業務員生存面臨挑戰，銀行理財專員亦然。一場激烈的淘汰賽已經展開。在這場金控、壽險展開的混戰中，能否勝出，完全取決是否有應變和學習新事物的能力。

(二)勇敢投資自己

金控公司提供一個銷售銀行、證券、保險等產品平台的機會，在銀行自由化的競爭趨勢中，若能對金控、風險管理、財務管理、信託、保險、基金等產品深入涉獵，提前了解金控時代銀行發生的變化，就能看到「金控背後的機會」。金控製造了很多機會，譬如可以銷售保單，行銷產險，不像過去只能做單純的存放款業務，可以讓銀行員工有更大的發揮空間。

(三)以證照獲得顧客認同

交叉行銷是金控公司成立的利基之一，而面對金融保險

業的高淘汰競爭趨勢，台北金融研究發展基金會董事長周吳添建議，從業人員應該用創新思惟發展自己專業的深度和廣度，考取證照是方法之一，但更重要的是要有學習藍圖，讓自己的專業產生差異化。

五、對後續研究的建議

本研究主要是探求銀行業從業人員在工作壓力、休閒需求、休閒阻礙三者之關聯性。工作壓力、休閒需求、休閒阻礙可以是自變項亦可是依變項，本研究對於工作壓力、休閒需求、休閒阻礙三者之間的關係，加入探討的變項尚有增加的空間，未來的研究可以加入新的研究變項，如企業文化或個人特質等，以提供銀行業在人力資源管理上有更豐富的資訊參考。本研究對後續研究提出以下建議：

(一)研究對象

本研究之研究範圍以台中市為主，為使研究能更加完善，建議未來研究可以把研究範圍延伸到全國金控公司，甚至以金控公司與非金控公司進行比較，亦可比較國營銀行與外商銀行在工作壓力、休閒需求、休閒阻礙上的差異。

(二)研究變項

本研究對於工作壓力、休閒需求、休閒阻礙三者之間的關係，加入探討的變項尚有增加的空間，未來的研究可以加入新的研究變項，如企業文化、個人特質因素變項、休閒認知等方面進行研究，使測量工具更趨完善，以提供銀行業在人力資源管理上有更豐富的資訊參考。

(三)研究工具

本研究所使用研究工具包含三個量表，此三個量表均經

文獻探討、專家效度、預試等過程而形成之正式施測問卷。雖本量表具有良好之信、效度，但影響工作壓力、休閒需求、休閒阻礙之原因甚多，建議未來進行相關研究可依研究需要或研究對象不同予以擴增。

(四)研究方法

本研究係採問卷調查法進行研究，而實施問卷調查法亦有其限制，無法對受測者深入的了解。此外，銀行員工工作繁忙，可能造成其填答意願低落或敷衍了事情形發生，使抽樣的代表性受到影響。因此，建議爾後研究可加入質化研究與問卷研究法一起進行研究，使研究結果更具代表性。

參考文獻

- 文崇一 (1990)。台灣居民的休閒活動。台北市：東大圖書公司。
- 中央銀行(2005)。中央銀行「中華民國台灣地區金融統計月報」。台北市：中央銀行。
- 朱敬先(1994)。健康心理學。台北市：五南。
- 呂建政(1994)。開展休閒教育的幾個問題。訓育研究，33(3)，21-28。
- 李明宗(1988)。戶外遊憩名詞解釋。戶外遊憩研究：中華民國戶外遊憩協會，1(1)，36-45。
- 李佳育(2003)。從銀行到金融控股公司-銀行從業人員勞動條件之轉變。中正大學勞工研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 李晶(2000)。學校所提供的休閒活動在社區中扮演的角色。國民體育季刊，29(4)，83-87。
- 李素馨(1997)。都市女性休閒類型和休閒阻礙。戶外遊憩研究，10(1)，43-46。
- 李靜怡(2002)。休閒從業人員之個人特質、工作特性與工作壓力和休閒行為之關係—以北部地區為例。彰化縣：大葉大學。
- 邱皓政(2000)。社會與行為科學的量化研究與統計分析。台北市：五南。
- 林一真(1992)。休閒輔導。學生輔導通訊，21，4-13。
- 林仲威(2003)。我國金融從業人員對金融證照認知之研究-以理財規劃人員專業能力測驗為例。台北市：實踐大學。
- 林東泰(1994)。休閒教育與其宣導策略之研究。台北市：師

- 大書苑。
- 林佳蓉(2001)。老人生活滿意模式之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 林維義(2004)。金融機構監理制度之探討。國立中興大學應用經濟系演講稿，未出版，台中市。
- 林新龍、陳文慶(2000)。中年員工休閒活動之調查研究—以台灣電力公司(鳳山區處)職員為例。永達學報，1(2)，79-89。
- 吳明隆(2000)。SPSS 統計應用實務。台北：松崗。
- 吳秉恩(1993)。組織行為學。台北：華泰。
- 吳秉臻(2002)。台灣地區銀行合併問題之研究。銘傳大學金融研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 財政部金融局(2005)。金融局93年年報。台北市：財政部金融局。
- 財政部金融局(2002)。金融業務統計輯要。台北市：財政部金融局。
- 修慧蘭(1985)。台北市就業者的休閒狀況與休閒倫理觀。國立政治大學心理研究所碩士論文，未出版，台北市。
- Gene, B., & Lane, B. B. (1996). 休閒與人類行為(涂淑芳譯)。台北市：桂冠前程。
- 高俊雄(1996)。休閒概念面面觀。國立體育學院論叢，6(1)，69-78。
- 黃中天、洪英正(1992)。心理學。台北：桂冠。
- 黃立賢(1996)。專科學生休閒興趣相關因素之研究。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 黃立賢(1999)。中小學教師實施休閒教育實務篇-觀念與策略

- 之探討。學生輔導通訊，60，80-89。
- 黃俊英（2000）。多變量分析（第七版）。台北市：中國經企研究所。
- 陳南琦（2000）。青少年休閒無聊感與休閒阻礙、休閒參與及休閒滿意度之相關研究。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 陳欣宏（2004）。台中市中老年人休閒阻礙與休閒需求之調查研究。桃園縣：國立體育學院。
- 陳彰儀（1989）。工作與休閒-從工業心理學的觀點探討休閒的現況與理論。台北：馨圖書公司。
- 陳翠雲（2002）。銀行專業員工對成立金融控股公司態度之關聯。國立海洋大學航運管理學系碩士論文，未出版，基隆市。
- 陳麗華（1991）。台北市大學女生休閒運動態度、參與狀況之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 陳畹蘭（1992）。台灣地區老人休閒活動參與影響因素之研究。中正大學社會福利研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 陳藝文（2000）。休閒阻礙量表之建構-以北部大學生為例。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 陳美玲（1997）。從成人發展觀點探討嘉義地區成人休閒態度、休閒參與及其相關因素。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 張火木（1995）。青少年休閒活動指導手冊。台北市：實踐學院。

- 張良漢(2002)。休閒運動參與動機、身體活動態度、休閒運動阻礙及滿意度之相關研究。台北：師大書苑。
- 張孝銘、高俊雄(2001)。休閒需求與休閒阻礙間之相關研究-以彰化市居民為實證。體育學報，30，143-152。
- 張春興(1983)。工作、休閒、娛樂。中國論壇，15(91)，47-51。
- 張春興(1999)。現代心理學初版。台北：東華。
- 施詠齡(1999)。報社編輯工作壓力來源之研究。銘傳大學傳播管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 許建民、高俊雄(2000)。休閒活動形式與國小學童知覺能力自我概念關係之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 許義雄(1980)。休閒的意義內容及其方法。體育學報，2，27-40。
- 許瓊文(1992)。生活型態與休閒行為有關變項之研究。台大心理研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 許瑛玲(1994)。女性公務人員休閒生活之研究-以某一事業單位女性職員為例。私立東吳大學社會工作研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 國立編譯館國民小學健康教育科用書編輯委員會(1995)。健康教育。第五冊。台北市：國立編譯館。
- 連婷治(1998)。台北縣國小教師休閒態度與休閒參與之相關研究。新竹師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，新竹市。
- 盧瑞陽(1993)。組織行為-管理心理導向初版。台北：華泰。
- 賴家馨(2002)。休閒阻礙量表之編製-以台北市大學生為例。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。

- 賴美娟(1997)。基層警察工作壓力與休閒參與現況及期望之研究。高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 劉文菁(1993)。台北市民家庭休閒生活之研究。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 劉佩佩(1999)。未婚女性休閒生活之研究。高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 謝政諭(1989)。休閒活動的理論與實際-民生主義的臺灣經驗。台北：幼獅文化事業。
- 謝春滿、林祝菁(2004)。銀行員、壽險員、消費者進入金控暴龍時代。今週刊，381，35-46。
- 梁文嘉(1996)。導遊及領隊人員工作壓力、家庭壓力與休閒行為之關係。靜宜大學管理科學研究所碩士論文，未出版，台中縣。
- 鍾瓊珠(1997)。大專運動員休閒行為之研究-以國立台灣體育專為例。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 鐘心怡(2006)。國泰金奪冠日盛金殿後。今週刊，456，66-76。
- 嚴祖弘(2001)。休閒活動對學青少年行為之影響及輔導策略之研究。台北市：行政院青年輔導委員會。
- 龔照勝(2005)。行政院金融監督管理委員會九十三年年報。台北縣：行政院金融監督管理委員會。
- 電子六法全書(2005年10月10日)。
取自 <http://www.6law.idv.tw/>。
- 行政金融監督管理委員會(2005年10月10日)。

取自 <http://www.fscey.gov.tw/>。
台灣金融研訓院(2005年10月10日)。

取自 <http://www.tabf.org.tw/tw/>。
財團法人證券暨期貨市場發展基金會(2005年10月10日)。

取自 <http://www.sfi.org.tw/>。
財團法人保險事業發展中心(2005年10月10日)。

取自 <http://www.iiroc.org.tw/>。
中華民國人壽保險商業同業公會(2005年10月10日)。

取自 <http://www.lia-roc.org.tw/>。
中華民國產物保險商業同業公會(2005年10月10日)。

取自 <http://www.nlia.org.tw/>。
華南金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.hnfhc.com.tw>。
富邦金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.fubongroup.com.tw>。
中華開發金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.cdibh.com>。
國泰金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.cathayholdings.com.tw>。
建華金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.sinopac.com>。
玉山金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.esunfhc.com.tw>。
復華金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.fuhwa.com.tw>。
台新金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.taishinholdings.com.tw>。
新光金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.skfhc.com.tw>。
兆豐金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.megaholdings.com.tw>。
第一金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.firstholding.com.tw>。
日盛金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.jsungroup.com>。
國票金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.waterland-fin.com.tw>。
中國信託金融控股公司(2005年10月10日)。

取自 <http://www.chinatrustgroup.com.tw>。

- Beard, J. G., & Raghed, M. G. (1983). Measuring leisure motivation. **Journal of Leisure Research**, **15**(3), 219-228.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: a factor analysis, model and literature review. **Personality Psychology**, 665.
- Boothby, J., Tungatt, M. F., & Townsend, A. R. (1981). Ceasing participation in sports activity: Reported reasons and their implications. **Journal of Leisure Research**, **13**(1), 1-14.
- Caplan, R. D., & Jones, K. E. (1975). Effect of work load, role, ambiguity, and personality on anxiety, depression, and heart rate, **Journal of Applied Psychology**, **7**(60), 713-719.
- Caplan, R. D. (1980). Job demand and worker health: Main effects and occupational difference. Ann Arbor, Mich: **Institute for Employment Research**.
- Chaney, B. J. (1988) . Stress and coping resource : **a study of college student families**. (Doctoral dissertation, Jowa State University, 1988) Dissertation Abstracts Database, No.AAC8825906.
- Cooper, C. L. (1983). Identifying stressors at work: Recent research development, **Journal of Psychosomatic Research**, **27**(5), 374-427.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J., & Williams, S. (1998).

- Occupational stress indicator management guide**, Windsor, NFER-Nelson.
- Crawford, D. W., & Godbey, G. (1987). Reconceptualizing barriers to family leisure. **Leisure Sciences**, *9*, 119-127.
- Crawford, D. W., Jackson, E. L., & Godbey, G. (1991). A hierarchical model of leisure constraints. **Leisure sciences**, *13*, 309-320.
- Csikszentmihalyi, M., & Kleiber, D. A. (1991). **Leisure and self actualization**. In B. L. Driver, P. J. Brown, & G. L. Peterson (Eds.), *Benefits of leisure* (91-102). State College, PA: Venture.
- Dattilo, J., & Murphy, W. D. (1991). *Leisure education program planning: A systematic approach*. State College, PA: Venture Publishing.
- Driver, B. L., Tinsley, H. E. A., & Manfreda, M. J. (1991). The paragraphs about leisure and recreation experience preference scale: **Results from inventories designed to assess the perceived psychological benefits of leisure**. In B. L. Driver, P. J. Brown & G. L. Peterson (Eds.), *Benefit of leisure* (263-286). State College, PA: Venture Publishing.
- Dumazdier, J. (1974). **Sociology of leisure**. NY: Elsevier North-Holland.
- Ellis, G. D., & Rademacher, C. (1987). Development of a typology of common adolescent free time activities: A validation and extension of Kleiber, Larson, and

- Csikszentmihalyi. **Journal of Leisure Research**, **19**(4), 284-292.
- Esther, G.(1987). **Effects of an activities approach program on perceived stress.** (Doctoral dissertation, California State University, 1987). Dissertation Abstracts Database, No. AAC1332772.
- Francken, D. A., & Van Raiij, M. F. (1981). Satisfaction with leisure time activities. **Journal of Leisure Research**, **13**(4), 337-352.
- French, J. R. (1975). **A Comparative Look at Stress and Strain in Policeman**, edited by Kroes, W.H. & Hurrell, J. J., 60-72.
- Gay, L. R. (1992). Educational research: **Competencies for analysis and application(5th ed)**. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall, Inc.
- Hancock, J. E. (1991) . An exploratory study of the relationships among leisure experience, **leisure activity, and mental health of students.** (Doctoral dissertation, West Virginia University, 1991) . Dissertation Abstracts Database, No.AAC9203848.
- Henderson, K. A., Stalnaker, D., & Taylor, G. (1988). The relationship between barriers to recreation and gender-role personality traits for women. **Journal of Leisure Research**, **20**(1), 69-80.
- Henderson, K. A. (1991). The contribution of feminism to an Understanding of leisure constraints. **Journal of Leisure**

- Research, 23**, 363-377.
- Iso-Ahola, S. E. (1980). **The social psychology of leisure and recreation**. Dubuque. LA: Wm. C. Brown Company.
- Iso-Ahola, S. E. (1982). The dynamics of leisure motivation: The effects of outcome on leisure needs. **Research Quarterly for Exercise and Sport, 26(3)**, 227-249.
- Iso-Ahola, S. E., & Allen, J. R. (1982). The dynamics of leisure motivation: The effect of outcome on leisure needs. **Research Quarterly for Exercise and Sport, 53**, 141-149.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). Stress and work: **A managerial perspective**. NY: Scott & Foresman Company.
- Jackson, E. J., & Dunn, E. (1988). Integrating ceasing participation with other aspects of leisure behavior. **Journal of Leisure Research, 20(1)**, 31-45.
- Jackson, E. L., & Searle, M. S. (1985). Recreation non-participation and barriers to participation: Concepts and models. **Loisir et Societe/ Society and Leisure, 8**, 693-707.
- Jackson, E. L. (1988). Leisure constraints: A survey of past research. **Leisure Sciences, 10**, 203-215.
- Jackson, E. L., Crawford, D. W., & Godbey, G. C. (1993). Negotiation of leisure constraints. **Leisure Sciences, 15(1)**, 1-11.

- Kabanoff, B., & O'Brien, G. E. (1986). Stress and the Leisure Needs and Activities of Different Occupations, **Human Relations**, **39**(10), 903-916.
- Kaplan, M. (1975). **Leisure: Theory and policy**. NY: Wiley.
- Kelly, J. R. (1996a). **Leisure(2th ed.)**. Boston: Allyn Bacon.
- Kelly, J. R. (1996b). **Leisure. Needham Heights**. MA: A simon & Schuster company.
- Kroes, W. H., & Margolis, B. (1974) . Job stress in police administrators. **Journal of Police Science and Administration**, **2**, 381-397
- Mannell, R. C., & Kleiber, D. A. (1997). **A social psychology of leisure**. State College, PA: Venture .
- Maslow, A. (1943) . A theory oh human motivation. **Psychological Review**, **1** (50), 370-396.
- Maslow, A.(1970). **Motivation and personality (3rd ed)**. NY: Harper Collins.
- McGuire, F. A. (1984). A factor analytic study of leisure constraint in advance adulthood. **Leisure Sciences**, **6**(4), 313-326.
- Moracco, J. C., & McFadden, H. (1982) . Counselor's role in reducing teacher stress . **The Personnel and Guidance Journal**, **5**, 549-552 .
- Neulinger, F. A. (1981). **The psychology of leisure(2nd ed)**. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Parker, S. (1971). **The future of work and leisure**. NY:

- Praeger Publishers.
- Parker, D., & Decotiis, T. (1993). Organizational determinants of job stress. **Organizational Behavior and Human Performance**, **32**, 160-177.
- Pflanz, S., & Sonnek, S. (2002). Work stress in the military: prevalence, causes, and relationship to emotional health. **Military Medicine**, **167**(11), 877-882.
- Raymore, L., Godbey, G., Crawford, D. W., & Von, E. A. (1993). Nature and process of leisure constraints: An empirical test. **Leisure sciences**, **15**, 99-103.
- Robbins, S. P. (1994). **Organizational behavior**. NJ: Prentice-Hall Inc.
- Russell, R. V. (1996). **Pastimes-The context of contemporary leisure**. Dubuque, IA: Brown & Benchmark.
- Torkildsen, G. (1986). *Leisure and recreation management*. E & FN Spon. London: Chapman & Hall.
- Torkildsen, G. (1999) . **Leisure and recreation management (4th ed)**. NY: E & SPON.
- Tinsley, H. E. A., & Kass, R. A. (1979) . The latent structure of need satisfying properties of leisure activities. **Journal of Leisure Research**, **11**, 278-291.
- Vertovec, J. H. (1984) . **Relationships between levels of stress and leisure satisfaction**. (Doctoral dissertation, University of Colorado at boulder, 1984) . Dissertation Abstracts Database, No. AAC8422662.
- Witt, P. A., & Ellis, G. D. (1989). **The leisure diagnostic**

battery users manual. State College, PA: Venture.

Zayas, M. A. (1990) . **The relationship between stressful life events, locus-of control, leisure satisfaction, and state anxiety.** (Doctoral dissertation, Columbia University, 1990) . Dissertation Abstracts Database, No. AAC8913146.

附錄：

附錄一：我國金融機構改制銀行一覽表

時間	原金融機構名稱	改制後銀行名稱
1997年01月	台北第三信用合作社	誠泰商業銀行
1997年09月	台北市陽明山信用合作社	陽信商業銀行
1997年09月	台中市第七信用合作社	第七商業銀行
1997年09月	台北縣板橋信用合作社	板信商業銀行
1997年12月	高雄市第一信用合作社	高析商業銀行
1998年05月	台北區中小企業銀行	台北國際商業銀行
1998年11月	第一信託投資公司	匯通商業銀行
1998年12月	台中區中小企業銀行	台中商業銀行
1999年01月	台北市第二信用合作社	華泰商業銀行
1999年01月	台中市第三信用合作社	三信商業銀行
1999年04月	新竹中小企業銀行	新竹國際商業銀行

資料來源：本研究整理。

附錄二：基層金融機構被概括承受統計表

時間	不良融機構名稱	概括承受銀行名稱
1995年04月	華僑信託公司	世華聯合商業銀行
1997年01月	新竹市第二信用合作社	誠泰商業銀行
1997年01月	台南市第二信用合作社	中興商業銀行
1997年09月	高雄市第五信用合作社	板信商業銀行
1997年09月	雲林縣北港信用合作社	華僑商業銀行
1997年10月	高雄市第十信用合作社	泛亞商業銀行
1997年12月	台中市第八信用合作社	誠泰商業銀行
1997年12月	新竹市第六信用合作社	第七商業銀行
1998年01月	台南市第一信用合作社	台新商業銀行
1998年04月	台南市第四信用合作社	萬泰商業銀行
1998年05月	南投縣南投市信用合作社	慶豐商業銀行
1998年05月	旗山信用合作社	高新商業銀行
1998年06月	台南市第十信用合作社	大眾商業銀行
1998年07月	彰化縣彰化市第二信用合作社	第七商業銀行
1998年07月	台北市第七信用合作社	安泰商業銀行
1999年04月	台中市第四信用合作社	中興商業銀行
1999年09月	東港信用合作社	台灣銀行

資料來源：本研究整理。

附錄三：銀行承受36家基層金融機構統計表

時間	不良融機構名稱	概括承受銀行名稱
2001年08月	台灣省農會、屏東縣農會、新園鄉農會	台灣銀行
2001年08月	豐原市農會、高樹鄉農會、枋寮地區農會、金門縣農會	台灣土地銀行
2001年08月	六龜鄉農會、內門鄉農會、烏松鄉農會、萬丹鄉農會、枋寮區漁會	中國農民銀行
2001年08月	台中一信、台中五信、台中九信、台中十一信	合作金庫銀行
2001年08月	楠西鄉農會七股鄉農會梓官區漁會長治鄉農會萬巒地區農會	第一銀行
2001年08月	觀音鄉農會、新豐鄉農會、小港區農會、佳冬鄉農會、竹田鄉農會	華南銀行
2001年08月	芬園鄉農會、芳苑鄉農會、鹽埔鄉農會、林邊鄉農會、車城地區農會	彰化銀行
2001年08月	屏東市農會、松山區農會	世華銀行
2001年08月	岡山信合社	誠泰銀行
2001年08月	員林信合社、屏東二信	陽信商銀

資料來源：本研究整理。

附錄四：金融機構員工人數

單位：人

民國 年(月)底	總計	本國銀行	外國銀行 在華分行	信用 合作社	農漁會 信用部	信託 投資公 司
79年	94 743	58 555	3 329	15 379	12 793	4 687
80年	99 749	61 727	3 476	16 036	13 476	5 034
81年	109 370	69 940	3 759	16 219	13 901	5 551
82年	116 403	74 846	4 078	17 170	14 420	5 889
83年	124 904	80 921	4 677	17 948	15 107	6 251
84年	131 739	86 218	5 174	17 933	15 283	7 131
85年	125 712	84 981	6 383	18 505	13 570	2 273
86年	139 014	100 671	7 234	14 733	13 937	2 439
87年	140 697	106 117	7 691	11 307	13 727	1 855
88年	141 173	108 630	7 575	9 541	14 109	1 318
89年	146 248	114 400	7 512	9 247	13 893	1 196
90年	147 048	117 682	8 235	7 652	12 487	992
91年	147 056	119 388	7 723	7 281	11 783	881
92年	151 806	125 026	7 816	6 859	11 282	823
6月	148 839	121 707	7 731	7 087	11 467	847
12月	151 806	125 026	7 816	6 859	11 282	823
93年	159 845	133 196	8 526	6 309	11 045	769
6月	154 396	127 945	7 923	6 644	11 103	781
12月	159 845	133 196	8 526	6 309	11 045	769

資料來源：龔照勝，2005。

附錄五：金融機構家數表

民國	總機構							票 券 融 公 司	中 華 郵 政 公 司 儲 匯 處
	本 國 銀 行	外 國 銀 行 在 台 分 行	小 計	信 用 合 作 社	農 會 信 用 部	漁 會 信 用 部	信 託 投 資 公 司		
82年	41	(37)	386	74	285	27	7	3	1
83年	42	(37)	386	74	285	27	6	3	1
84年	42	(38)	385	73	285	27	5	10	1
85年	42	(41)	385	73	285	27	5	12	1
86年	47	(45)	378	64	287	27	5	14	1
87年	48	(46)	368	54	287	27	4	16	1
88年	52	(41)	364	50	287	27	3	16	1
89年	53	(39)	362	48	287	27	3	16	1
90年	53	(38)	324	39	260	25	3	15	1
91年	52	(36)	315	37	253	25	3	14	1
92年	50	(36)	313	35	253	25	3	14	1
93年	49	(35)	311	32	254	25	3	14	1
94年6 月	47	(35)	309	30	253	25	3	14	1

資料來源：中央銀行「中華民國台灣地區金融統計月報」，
2005。

附錄六：國內金融控股公司現況表

公司名稱	金控公司主體	納入金控公司成員	成立日期
1 華南金融控股公司	華南銀行	華南票券、華南永昌證券、華南永昌投資信託、華南產險、華南金創業投資股份有限公司、華南金管理顧問股份有限公司、華南金資產管理股份有限公司、華南銀行	2001/12/19
2 富邦金融控股公司	富邦產險	富邦金控創業投資股份有限公司、富邦證券投資信託股份有限公司、富邦創業投資管理顧問股份有限公司、富邦直效行銷顧問股份有限公司、富邦人壽、富邦銀行(香港)有限公司、富邦產險、富邦證券、台北富邦銀行、富邦資產管理股份有限公司	2001/12/19
3 中華開發金融控股公司	開發工銀	大華證券股份有限公司、中華開發工業銀行	2001/12/28
4 國泰金融控股公司	國泰人壽	國泰創業投資股份有限公司、國泰人壽保險公司、國泰綜合證券股份有限公司、怡泰創業投資股份有限公司、怡泰貳創業投資股份有限公司、怡泰管理顧問股份有限公司、國泰世紀產物保險公司、國泰世華商業銀行	2001/12/31
5 中國信託金融控股公司	中信銀行	中信保險經紀人、中國信託商業銀行、中信銀綜合證券、中信票券金融股份有限公司、中國信託資產管理股份有限公司、中信創投股份有限公司	2002/5/17

6	建華金融控股公司	建華銀行	安信信用卡股份有限公司、建華服務科技股份有限公司、建華商業銀行股份有限公司、建華證券投資信託股份有限公司、建華證券股份有限公司、建華管理顧問股份有限公司、建華創業投資股份有限公司、建華人壽保險代理人股份有限公司、建華行銷顧問股份有限公司、建華財產保險代理人股份有限公司	2002/5/9
7	玉山金融控股公司	玉山銀行	玉山票券、玉山證券、玉山創業投資股份有限公司、玉山證券投資信託股份有限公司、玉山保險經紀人股份有限公司、玉山銀行	2002/1/28
8	復華金融控股公司	復華證券集團	復華證券金融公司股份有限公司、金復華證券投資信託股份有限公司、復華資產管理股份有限公司、復華創業投資股份有限公司、復華財務顧問股份有限公司、復華綜合證券股份有限公司、復華商業銀行股份有限公司、金復華證券投資顧問股份有限公司、復華期貨股份有限公司	2002/2/4
9	台新金融控股公司	台新銀行	台新銀行、台証綜合證券、台欣創業投資股份有限公司、台新票券、台新資產管理公司、台新行銷顧問公司	2002/2/18
10	新光金融控股公司	新光人壽	新昕證券投資信託股份有限公司、台灣新光商業銀行、新壽綜合證券股份有限公司、新壽保險經紀人股份有限公司、新光人壽	2002/2/19
11	兆豐金融控股公司	交通銀行、中國商	中國國際商銀、中興票券、交通銀行、兆豐資產管理股份有限公司、倍利國際證券、兆豐國際證券投資信託股份有限公司、中國產物保險公司	2002/2/4

		銀		
12	第一金融控股公司	第一銀行	建弘證券投資信託股份有限公司、明台產物保險股份有限公司、第一金融資產管理股份有限公司、第一金融管理顧問股份有限公司、第一創業投資股份有限公司、第一財產保險代理人股份有限公司、第一銀行、一銀證券股份有限公司	2003/1/2
13	日盛金融控股公司	日盛證券	日盛證券、日盛國際產物保險代理人股份有限公司、日盛商業銀行	2002/2/5
14	國票金融控股公司	國票證券金融公司	國際票券、國票綜合證券、國票創業投資股份有限公司	2002/3/26

資料來源：行政金融監督管理委員會，2005年10月。

附錄七：我國主要金融證照一覽表

行業別	證照名稱	報考資格	辦理單位
銀行業	理財規劃人員	不限	財團法人台灣金融研訓院
	信託業務人員	高中或高職以上學校畢業者。	
	初階外匯人員	不限	
	初階、進階授信人員專業能力測驗	初階：不限 進階：通過初階或授信五年以上經驗	
	銀行內控	不限	
	風險管理專業能力測驗	大學院校以上畢業	
	理財規劃顧問(CFP)專業能力測驗	取得認證機構核之結業證書或抵免書並取得審查通知書者	
證券業	期貨營業員	高中職以上程度	財團法人證券暨期貨市場發展基金會
	投信投顧業務員	1. 專科以上程度 取得證券商業務員或高級業務員	
	證券商業務員	高中以上程度	
	證券商高級業務員	2. 大學或高考以上程度 3. 取得證券商業務或投信投顧業務員	

<p>證券分析師</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. 大專以上學歷，並從事證券相關工作 2 年以上之經驗 3. 高考以上並並從事證券相关工作 1 年以上之經驗 4. 經投信投顧業務員測驗合格，並從事證券相關工作 1 年以上之經驗 5. 取得證券商高級業務員資格，並從事證券相關工作 1 年以上之經驗 	<p>財團法人證券暨期貨市場發展基金會</p>
<p>債券人員測驗</p>	<p>第一節 公立或私立大學</p>	
<p>股務人員專業能力測驗</p>	<p>以上學校或經教育部承認之國外</p>	
<p>企業內部控制基本能力測驗</p>	<p>大學以上學校畢業者。</p>	
<p>資產證券化基本能力測驗</p>	<p>第二節 取得證券商業務員資格者。</p>	
<p>票券商業務人員資格測驗</p>	<p>第三節 取得證券商高級業務員資格者。</p>	
<p>票券商業務人員資格測驗</p>	<p>第四節 取得投信投顧業務員資格者。</p>	
<p>票券商業務人員資格測驗</p>	<p>第五節 取得證券投資分析人員資格者。</p>	

人身／財產保險業務員	不限	人壽／ 產物保險公會
保險業	<p>7. 參加保發中心或所屬公司、相關機構辦理之 15 小時以上投資型保險專業訓練課程，取得研習證明者。</p> <p>8. 取得人身保險業務員資格，且登錄中。</p> <p>9. 已通報壽險公會並獲授權招攬年金保險業務者。</p>	財團法 人保險 事業發 展中心

資料來源：台灣金融研訓院、證期會、保發中心，2005 年 10 月。

附錄八：日本金控公司合併後裁員及裁減分行概況

金控名稱	MIZUHO	MTFG	UFJ	三井信託 金控
中文名稱	瑞穗金控	三菱東京 金控	日本聯合 金控	三井信託 金控
資本額	2兆5720 億日圓	1兆1465 億日圓	1兆日圓	2600億日 圓
改制時間	2000/9/29	2001/4/2	2001/4/2	2002/2/1
改制後裁 員人數	2000人	900人	1600人	2100人
改制後裁 減分行家 數	17家	13家	11家	75家
裁員比率	6%	6%	6%	6%

資料來源：金融機構監理制度之探討(林維義，2004)

附錄九：台中縣、市金融控股公司營業據點統計表

	公司名稱	銀行名稱	台中市 據點	台中縣 據點	全國 據點
1	華南金控公司	華南銀行	7	8	196
2	富邦金控公司	台北富邦	3	1	121
3	中華開發金控	開發工銀	0	0	1
4	國泰金控公司	國泰世華	6	3	113
5	中國信託金控股	中信銀行	8	3	109
6	建華金控公司	建華銀行	3	1	49
7	玉山金控公司	玉山銀行	3	3	89
8	復華金控公司	復華銀行	4	4	57
9	台新金控公司	台新銀行	7	4	101
10	新光金控公司	新光銀行	6	3	29
11	兆豐金控公司	交通銀行、中 國商銀	9	5	107
12	第一金控公司	第一銀行	9	5	196
13	日盛金控公司	日盛銀行	2	1	30
14	國票金控公司	無	0	0	0
	合 計		67	41	1198

資料來源：本研究整理(各金控公司官方網站，2005年10月)。

附錄十：專家效度審查邀請函

親愛的先進您好：

後學為台灣體育學院體育研究所研究生，目前正著手進行畢業論文「台中市金融控股公司銀行從業人員工作壓力與休閒需求、休閒阻礙之研究」。本函的主要目的在於誠摯的邀請您擔任本研究問卷專家效度審查小組成員。

素仰您在此一領域的發展貢獻至鉅，特衷心地懇請您能夠擔任本研究問卷專家效度審查小組的成員，並藉助您的專業知能與宏觀見解，對本研之問卷內容予以修改並提出您寶貴的意見，俾使本研究得以更加盡善盡美。

本問卷之審查結果評估表將連同本研究問卷以限時掛號方式郵寄給您。煩請您將問卷更改結果於1月10日前以前郵寄台中市南屯路二段267號或傳真至：(04)2329-9113。

最後衷心期盼您對本研究的指正與建議，並感謝您的支持與協助。

敬祝

身體健康 萬事如意

台灣體育學院

研究生 許峰睿 敬上

附錄十一：問卷專家效度審度參與意願回函

國立臺灣體育學院體育研究所

Graduated School of Physical Education,
National Taiwan College of Physical Education

問卷之專家效度審查與意願回函

是，本人將擔任貴研究之問卷專家效度審查小組成員。

否，本人無法擔任貴研究之問卷專家效度審查小組成員。

姓 名： _____

服務單位： _____

系所名稱： _____

職 稱： _____

領域專長： _____

通訊地址： _____

聯絡電話：(0) _____；(H) _____

傳真： _____；E-mail： _____

附錄十二：專家效度審查感謝函

親愛的先進您好：

首先感謝您同意擔任「台中市金融控股公司銀行從業人員工作壓力、休閒需求、休閒阻礙」問卷（專家）內容效度審查小組的成員。本研究旨在探討金控公司銀行從業人員之相關問題，內容包括：工作壓力、休閒需求、休閒阻礙，並期將研究結果提供相關機構參考。由衷地感謝您的幫忙及協助。

本預試問卷包括：（一）個人資料；（二）工作壓力；（三）休閒需求；（四）休閒阻礙；及（五）開放性問題等五部分。請您詳細閱讀與填寫本調查問卷的題目，對其文字陳述及題目的增減加以指正與修改。同時，如果您認為本問卷在結構設計上有任何不妥也請您一併指正，也希望對本問卷的整體架構提供您寶貴的建議。

如在文字說明有語意含糊不清之處，請您直接在題目上標記或修改；如您覺得該題目不須列入或是應增列至問卷中，也煩請您加以標記與備註。

請您將問卷與審查結果評估表，於1月10日前郵寄台中市南屯路二段267號或傳真至：(04)2329-9113。

最後感謝您的合作與協助，誠摯地期待您的指導與建議。

研究生：許峰睿 敬上

附錄十三：專家名單

問卷(專家內容效度)審查委員名單

本研究感謝下列七位學者專家，擔任本研究問卷專家效度之審查委員，為本研究問卷之編制，提供寶貴意見與指導。

一、運動休閒學者專家

姓名	服務單位	職稱
林文郎	國立台灣體育學院運動管理學系	教授兼所長
李俊杰	國立台中技術學院	教授
黃彥翔	國立台灣體育學院運動管理學系	助理教授
張孝銘	建國科技大學	副教授

(依姓氏筆劃順序排列)

二、金融服務業專家

姓名	服務單位	職稱
顏再元	富邦銀行台中分行兼企金主管	協理
邱蒂文	玉山商業銀行大雅分行	經理

(依姓氏筆劃順序排列)

三、政府機關專家

姓名	服務單位	職稱
賴淑惠	台中市政府勞工局	局長

附錄十四：專家問卷內容

專家問卷

台中市金控公司銀行從業人員心理意向之問卷調查

(建立專家內容效度)

親愛的先進您好：

首先感謝您撥空填寫此份問卷，此份問卷主要是想建立台中市金控公司銀行從業人員的工作壓力、休閒需求及休閒阻礙之關係問卷的專家效度，懇請惠賜卓見。

本問卷共分為五個部份：第一部份為個人基本資料、第二部份為工作壓力、第三部份為休閒需求、第四部份為休閒阻礙、第五部份為開放問題。

評鑑時請依下列方式惠予填註：

1. 請逐一評鑑每一構面所包含之題目是否合適列為該構面之題目，如果您認為合適，請於合適格內劃上「√」；如果不合適，請於不合適格內劃上「×」（以此類推）。
2. 如有題目文句不順或詞不達意者，敬請費神予以斧正。
3. 如果您在某一構面中認為需要再增加其他問題，敬請惠予提示並填寫問卷內容。

謝謝您的協助與指導 敬祝

身體健康 萬事如意！

國立台灣體育學院體育研究所

指導教授：林文郎 博士

研究生：許峰睿 敬上

聯絡電話：0952-630886

聯絡地址：台中市南屯路二段 267 號

Email: HFJ-01861@email.esunbank.com.tw

Fax: 04-2329-9113

第一部分：個人資料：(根據您個人狀況於□中打“√”方式或逐一填寫各題)

(一)性別：1. 男； 2. 女

(二)年齡：1. 20 歲以下； 2. 21-30 歲； 3. 31-40 歲

4. 41-50 歲 ; 5. 51-60 歲 ; 6. 60 歲以上
- (三) 婚姻狀況 : 1. 已婚 ; 2. 未婚 ; 3. 其他
- (四) 教育程度 : 1. 國中(含)以下 ; 2. 高中(職) ;
3. 專科 ; 4. 大學 5. 碩士 ; 6. 博士
- (五) 服務年資 : 1. 1 年以下 ; 2. 1-5 年 ; 3. 6-10 年 ;
4. 11-15 年 ; 5. 16-20 年 ; 6. 21 年上
- (六) 您目前取得金融證照數量為 _____ 張(請填寫, 並在下列空格中勾選)

* 銀行業 :

- 初階授信 進階授信 初階外匯 理財規劃人員
 信託業務人員 銀行內控 風險管理能力 CFP 測驗

* 證券業 :

- 期貨營業員 證券營業員 證券高級營業員 分析師
 投信投顧業務員 債券人員 股務人員 企業內控
 資產證券化能力 票券商業業務人員

* 保險業 :

- 人身保險業務員 財產保險業務員
 資型保單業務員 精算師 保險代理人

* 其它/國際類金融證照, 請列舉 :

(七) 您的月薪是多少新臺幣?(單位:元)

1. 20000 以下 ; 2. 20001-30000 ; 3. 30001-40000
4. 40001-50000 ; 5. 50001-60000 ; 6. 60001-70000 ;
7. 70001-80000 ; 8. 80001-90000 ;
9. 90001-100000 ; 10. 100001 以上

(八) 服務公司 : 1. 華南金 ; 2. 富邦金 ; 3. 國泰金 ;

4. 中信金 5. 建華金 ; 6. 玉山金 ;

7. 復華金 ; 8. 台新金 9. 新光金 ;

10. 兆豐金 ; 11. 第一金 ; 12. 日盛金

(九) 服務部門 :

1. 企業金融 營業/業務單位 ; 2. 企業金融 內勤/支援單位 3.
個人金融 營業/業務單位 ; 4. 個人金融 內勤/支援單位
5. 存匯部門 營業/業務單位 ; 6. 存匯部門 內勤/支援單位 7.
理財部門 營業/業務單位 ; 8. 理財部門 內勤/支援單位

其它服務部門 : _____

(十) 職稱 : 1. 工讀生 ; 2. 基層行員 ; 3. 初級主管

4. 中級主管 ; 5. 高級主管(副理、經理以上)

以上個人資料的結果、建議與無法直接在問卷上做修改的部份，請填寫於此表中，謝謝。

一、 需要修改刪除的題目(請標示題號)?

二、 需要增加的題目?

三、 填答指示是否清晰、易於瞭解?

四、 題目之用字遣詞是否適當? 語意是否通順、易於瞭解?

第二部份：工作壓力

一、任務要求構面	很	不	很	刪
	適	適	適	除
	合	合	合	
1. 我覺得公司所使用的機器設備及資訊系統效率差。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我覺得事事要請示主管，自己沒有決定權。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我覺得工作上常常需要進修、受訓或學習新技術。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我覺得金融證照的考試讓我十分困擾。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我覺得工作場所的環境不佳。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我覺得我的工作時間過長。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我常在下班後行銷公司的業務。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | | | | | | |
|-----|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 8. | 我覺得我常在假日準備考試或參加考試。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |
| 9. | 我目前的工作使我很難有足夠的時間與家人相處。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |
| 10. | 我覺得花很多時間在工作上，卻找不到工作的意義。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |
| 11. | 我想到自己的工作就會覺得緊張。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |

本構面上須增列之題目，請提示 _____

二、角色要求構面

- | | | 很適合 | 適合 | 不適合 | 很不適合 | 刪除 |
|-----|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 12. | 我覺得工作量增加了，讓我忙不過來。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |
| 13. | 我目前的工作負擔太重了。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |
| 14. | 我不清楚公司對我的要求是什麼。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |
| 15. | 我不了解自己的工作範圍及職責。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |
| 16. | 我常因職務變動感到困擾。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |

本構面上須增列之題目，請提示 _____

三、人際關係構面

- | | | 很適合 | 適合 | 不適合 | 很不適合 | 刪除 |
|-----|------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 17. | 我在工作上必須與同事競爭。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |
| 18. | 我覺得與同事相處上並不融洽。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |
| 19. | 我覺得我無法信任我的同事。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |
| 20. | 我在工作上沒有可以談甘苦的對象。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 修正意見： | | | | | |

21. 我覺公司的考績制度不合理。
修正意見：
22. 同事對我的工作表現評價並不高。
修正意見：

本構面上須增列之題目，請提示 _____

四、組織結構構面

- | | 很
適
合 | 適
合 | 不
適
合 | 很
不
適
合 | 刪
除 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 23. 我不確定金控公司減半，我的公司是否
還會存在。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. 我覺得工作缺乏保障。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. 我對金融業的合併感到恐懼。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. 如果有機會我想尋找其它工作機會，離
開金融業。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. 透過合併提高競爭力，金融業的前景還
是十分令人期待的。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. 我覺得只要我努力，在金融業我的未來
一定大有可為。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. 我覺得不管金控公司如何合併，我服務
的公司一定會存在的。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. 我覺得我不會為了保障自己的工作權
而走上街頭或罷工抗議。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

本構面上須增列之題目，請提示 _____

五、領導風格構面

- | | 很
適
合 | 適
合 | 不
適
合 | 很
不
適
合 | 刪
除 |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 31. 我覺得公司的管理制度不合理。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. 我覺得公司缺乏讓員工表達意見的機 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- 會。
修正意見：
33. 我的主管對人很不客氣。
- 修正意見：
34. 我的主管對工作要求很不合理。
- 修正意見：
35. 我的主管對我不信任。
- 修正意見：
36. 我的主管只顧著自己的事，不會管我做什麼。
- 修正意見：
37. 很多與我相同階層的同事常因工作而覺得倦怠。
- 修正意見：
- 本構面上須增列之題目，請提示** _____

第三部份：休閒需求

一、自我實現構面

- | | 很
適
合 | 適
合 | 不
適
合 | 很
不
適
合 | 刪
除 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我覺得休閒可以面對他人展現我的思維、感覺或身體的技巧。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我覺得休閒讓我獲得歸屬感。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我覺得休閒可以獲得他人的尊敬。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我覺得休閒可以挑戰自我的能力。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我覺得休閒可以擴展我的知識。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我覺得休閒可以認識自我。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我覺得休閒可以獲得成就感。
修正意見： | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- 本構面上須增列之題目，請提示** _____

二、人際投入構面

	很適合	適合	不適合	很不適合	刪除
8. 我覺得休閒可以建立與他人的友誼。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我覺得休閒可以與他人發展親密的友誼。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我覺得休閒可以接觸新的以及不同的人們。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我覺得休閒使我的社交能力更加熟練。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我覺得休閒可以與他人互動。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我覺得休閒可以避開孤獨。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
本構面上須增列之題目，請提示 _____					

三、娛樂鬆弛構面

	很適合	適合	不適合	很不適合	刪除
14. 我覺得休閒可以避開責任與義務。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我覺得休閒可以釋放壓力與緊張。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我覺得休閒可以保持身體健康。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我覺得休閒可以獲得休息。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我覺得休閒可以消除日常生活中的忙碌與慌張。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我覺得休閒可以減緩生活步調。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我覺得休閒可以獲得身體上的舒暢。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我覺得休閒可以獲得心理上的舒暢。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

修正意見：

本構面上須增列之題目，請提示 _____

四、創造性構面

	很 適 合	適 合	不 適 合	很 不 適 合	刪 除
22. 我覺得休閒可以探索新事物。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 我覺得休閒可以讓我更具創造力。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 我覺得休閒可以讓我充份運用我的想像力。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 我覺得休閒可以擴展身體技巧與能力。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. 我覺得休閒可以充份運用我的身體能力。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 我覺得休閒可以擴展身體適應能力。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本構面上須增列之題目，請提示 _____

五、學習成長構面

	很 適 合	適 合	不 適 合	很 不 適 合	刪 除
28. 我覺得休閒可以學習有關於自我的週遭事物。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. 我覺得休閒可以滿足我的好奇心。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. 我覺得休閒可以探索新觀念。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. 我覺得休閒可以讓我更有活力。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. 我覺得休閒可以增進做事的技巧與能力。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本構面上須增列之題目，請提示 _____

第四部份：休閒阻礙

一、個人內在阻礙構面		很 適 合	適 合	不 適 合	很 不 適 合	刪 除
1.	我覺得自己缺少從事休閒活動所需的技能。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	我覺得我對休閒活動沒有興趣。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	我因為自己的體力不好而無法參與休閒活動。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	我覺得自己缺乏運動的機會和習慣。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	我因為害怕受傷而不參與休閒活動。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	我覺得年齡因素影響我參與休閒。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	我覺得性別因素影響我參與休閒。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
本構面上須增列之題目，請提示 _____						

二、人際關係阻礙構面		很 適 合	適 合	不 適 合	很 不 適 合	刪 除
8.	我覺得自己不知道如何與人相處。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	我覺得自己害羞、膽小及沒有信心。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	我常因沒有共同休閒的同伴而不參與休閒。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	我覺得休閒場所人太多、太擁擠。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	我通常都與我的同事一同參與休閒活動。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
本構面上須增列之題目，請提示 _____						

三、結構性阻礙構面

	很適合	適合	不適合	很不適合	刪除
13. 我覺得金融證照的考試讓我沒有時間參與休閒。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我覺得工作壓力太大而無法參與休閒。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我覺得休閒活動的訊息取得不易。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我因為害怕工作中時注意力可能不集中而不參與休閒活動。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我因為缺乏交通工具而無法參與休閒。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本構面上須增列之題目，請提示 _____

四、時間、金錢阻礙構面

	很適合	適合	不適合	很不適合	刪除
18. 我覺得休閒活動的花費太高。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我常在下班後行銷公司的業務而無法有自己的休閒。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我的工作太忙而無法參與休閒。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我覺得時間不夠而無法參與休閒。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 我因為家事負擔及家庭責任而無法參與休閒活動。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 公司常占用我的假日時間，讓我無法從事休閒活動。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本構面上須增列之題目，請提示 _____

第五部份：開放問題

一、 您認為國內金控公司發展面臨最大的問題為何？

二、 如果您對本研究與問卷，尚有其它想法與建議，歡迎您敘述如下？

問卷至此全部完畢，非常感謝 您協助與指導，煩請檢查有無任何遺漏之處。 再次謝謝 您的協助。

衷心地祝福 您 健康快樂！

附錄十五：預試問卷

金控公司銀行從業人員心理意向之問卷調查

各位業界先進您好：

首先感謝您撥空填寫此份問卷，此份學術問卷主要是想瞭解金控公司銀行從業人員的工作壓力、休閒需求及休閒阻礙之關係，本研究的結果對金控公司的組織變革非常具有參考價值，衷心期盼您能詳細閱讀填寫本問卷。

本問卷共分為五個部份：第一部份為個人基本資料、第二部份為工作壓力、第三部份為休閒需求、第四部份為休閒阻礙、第五部份為開放問題。

本問卷僅提供學術研究，不需填寫姓名，所有個人資料僅供分析使用，絕對保密，請您放心作答。

如果您對本研究有任何建議，歡迎您與本人聯絡

聯絡電話：0952-630886

聯絡地址：台中市北區404雙十路一段16號

國立台灣體育學院體育研究所

Email:HFJ-01861@email.esunbank.com.tw

Fax:04-2329-9113

對於您的支持與協助，致上最大謝意。

敬 祝

身體健康 萬事如意！

國立台灣體育學院體育研究所

指導教授：林文郎 博士

研 究 生：許 峰 睿 敬上

第一部分：個人資料：(根據您個人狀況於□中打"✓"方式或逐一填寫各題)

(一)性別：1.□ 男； 2.□ 女

(二)年齡：1.□20歲以下； 2.□21-30歲； 3.□31-40歲
4.□41-50歲； 5.□51-60歲； 6.□61歲以上

(三)婚姻狀況：1.□已婚； 2.□未婚； 3.□其他

(四)教育程度：1.□國中(含)以下； 2.□高中(職)； 3.□專科； 4.□大學 5.□碩士； 6.□博士

(五)服務年資：1.□1年以下； 2.□1-5年； 3.□6-10年；
4.□11-15年； 5.□16-20年； 6.□21年以

(六)您目前已取得金融證照數量為 _____張(請填寫，可複選，並在下列空格中勾選)

* 銀行業：

- 初階授信 進階授信 初階外匯 理財規劃人員
信託業務人員 銀行內控 風險管理能力 CFP測驗

* 證券業：

- 期貨營業員 證券營業員 證券高級營業員
分析師 投信投顧業務員 債券人員 股務人員
企業內控能力 資產證券化能力 票券商業業務人員

* 保險業：

- 人身保險業務員 財產保險業務員 投資型保單業務員
精算師 保險代理人

* 其它/國際類金融證照，請列舉：

(七)您的月薪是多少新臺幣？(單位：元)

1. 20000 以下； 2. 20001-30000； 3. 30001-40000
4. 40001-50000； 5. 50001-60000； 6. 60001-70000；
7. 70001-80000； 8. 80001-90000；
9. 90001-100000； 10. 100001 以上

(八)服務公司：

1. 華南金控； 2. 富邦金控； 3. 國泰金控； 4. 中信金控
5. 建華金控； 6. 玉山金控； 7. 復華金控； 8. 台新金控
9. 新光金控； 10. 兆豐金控； 11. 第一金控； 12. 日盛金控

(九)服務部門：

1. 企業金融 營業/業務單位； 2. 企業金融 內勤/支援單位
3. 個人金融 營業/業務單位； 4. 個人金融 內勤/支援單位
5. 存匯部門 營業/業務單位； 6. 存匯部門 內勤/支援單位
7. 理財部門 營業/業務單位； 8. 理財部門 內勤/支援單位

其它服務部門：

(十)職稱：

1. 工讀生； 2. 基層行員； 3. 初級主管；
4. 中級主管； 5. 副理、經理； 6. 協理以上

第二部份：工作壓力

下列問題主要是關於個人工作或心理感受的描述，請您依目前的工作情況直覺判斷，並在右側適當的“□”中打勾。

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 我覺得公司所使用的機器設備效率差。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我覺得事事要請示主管，自己沒有決定權。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我想到自己的工作就會緊張。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我覺得要求行員通過金融證照考試讓我十分困擾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我覺得工作場所的環境不佳。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我不清楚公司對我的要求是什麼。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 為了提昇公司業績，我常在下班後行銷公司的業務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我覺得我常在假日準備證照考試或參加證照考試。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我目前的工作使我很難有足夠的時間與家人相處。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我覺得花很多時間在工作上，卻找不到工作的意義。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我覺工作上常常需要進修、受訓或學習新技術。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我覺得工作量增加了，讓我忙不過來。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我覺得與同事相處上並不融洽。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我覺得工作缺乏保障。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我不了解自己的工作範圍及職責。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我常因職務變動感到困擾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我在工作上必須與同事競爭。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我目前的工作負擔太重了。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我覺得只要努力，我在金融業未來一定大有可為。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我在工作上沒有可以訴苦的對象。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我覺公司的考績制度不合理	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 同事對我的工作表現評價並不高。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 我不確定金控公司減半，我的公司是否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

還會存在。					
24.	我覺得我的工作時間過長。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	我對金融業的合併感到恐懼。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	我會尋找其它工作機會，離開金融業。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	我對金融業合併的前景還是十分令人期待的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	我覺得我無法信任我的同事。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	我覺得不管金控公司如何合併，我服務的公司一定會存在的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	我不會為了保障自己的工作權而罷工或抗議。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	我覺得與主管相處上並不融洽。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	我覺得公司缺乏讓員工表達意見的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	我相同階層的許多同事常有工作倦怠。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	我覺得公司的管理制度不合理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	我的主管對我不信任。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	我的主管只顧著自己的事，不管我做什麼。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	我覺得公司所使用的資訊系統效率差。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	我的主管對工作要求很不合理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	我覺得公司的升遷制度不合理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	我的主管對人態度不友善。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部份：休閒需求

下列問題主要是關於個人休閒需求，請您依目前的工作情況直覺判斷，並在右側適當的“”中打勾。

		非常 不同 意	不 同 意	普 通	同 意	非常 同意
1.	我覺得休閒可以讓我面對他人展現我的思維、感覺或身體的技巧。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	我覺得休閒讓我獲得歸屬感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	我覺得休閒可以讓我避開責任與義務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	我覺得休閒可以挑戰自我的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	我覺得休閒可以讓我釋放壓力與緊張。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.	我覺得休閒可以認識自我。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	我覺得休閒可以讓我獲得休息。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	我覺得休閒可以讓我建立人際關係。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	我覺得休閒可以讓我減緩生活步調。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	我覺得休閒可以讓我接觸新的以及不同的人們。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	我覺得休閒可以幫助我探索新事物。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	我覺得休閒可以獲得他人的尊重。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	我覺得休閒可以避開孤獨。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	我覺得休閒可以擴展我的知識。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	我覺得休閒可以讓我充份運用我的想像力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	我覺得休閒可以讓我保持身體健康。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	我覺得休閒可以讓我與他人發展親密的友誼。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	我覺得休閒可以讓我消除日常生活中的忙碌與慌張。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	我覺得休閒使我的社交能力更加熟練。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	我覺得休閒可以充份運用我的身體能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	我覺得休閒可以讓我獲得心理上的舒暢。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	我覺得休閒可以讓我滿足我的好奇心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	我覺得休閒可以讓我更具創造力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	我覺得休閒可以讓我獲得身體上的舒暢。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	我覺得休閒可以擴展我運動技巧與能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	我覺得休閒可以獲得成就感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	我覺得休閒可以擴展身體適應能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	我覺得休閒可以讓我學習有關於自我的週遭事物。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	我覺得休閒可以增進做事的技巧與能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	我覺得休閒可以讓我探索新觀念。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	我覺得休閒可以讓我更有活力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部份：休閒阻礙

下列問題主要是關於個人休閒阻礙，請您依目前的工作情況直覺判斷，並在右側適當的“□”中打勾。

	非常不同	不同意	普通	同意	非常同意
1. 我因為自己的體力不好而無法參與休閒活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我覺得我對休閒活動沒有興趣。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我通常都與我的同事一同參與休閒活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我覺得自己缺乏運動的機會和習慣。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我因為害怕受傷而不敢參與休閒活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我因為缺乏交通工具而無法參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我覺得性別因素影響我參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我覺得自己不知道如何與人相處。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我覺得休閒活動的花費太高。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我常因沒有共同休閒的同伴而不參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我覺得休閒場所人太多、太擁擠。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我覺得自己缺少從事休閒活動所需的技能。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我覺得準備金融證照的考試讓我沒有時間參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我覺得工作壓力太大而無法參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我覺得休閒活動的訊息取得不易。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我因為害怕工作時注意力不集中而無法參與休閒活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我覺得年齡因素影響我參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 公司常占用我的假日時間，讓我無法從事休閒活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我常因下班後行銷公司的業務而無法有自己的休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我因為家庭因素無法參與休閒活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我因工作太忙而無法參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 我覺得自己害羞、膽小及沒有信心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第五部份：開放問題

三、 您認為國內金控公司發展面臨最大的問題為何？

四、 如果您對本研究與問卷，尚有其它想法與建議，歡迎您敘述如下？

問卷至此全部完畢，非常感謝您耐心的填答，為避免造成無效問卷，煩請檢查有無任何漏答題目。再次謝謝您的協助。

衷心地祝福您 健康快樂！

附錄十六：正式問卷

金控公司銀行從業人員心理意向之問卷調查

各位業界先進您好：

首先感謝您撥空填寫此份問卷，此份學術問卷主要是想瞭解金控公司銀行從業人員的工作壓力、休閒需求及休閒阻礙之關係，本研究的結果對金控公司的組織變革非常具有參考價值，衷心期盼您能詳細閱讀填寫本問卷。

本問卷共分為五個部份：第一部份為個人基本資料、第二部份為工作壓力、第三部份為休閒需求、第四部份為休閒阻礙、第五部份為開放問題。

本問卷僅提供學術研究，不需填寫姓名，所有個人資料僅供分析使用，絕對保密，請您放心作答。

如果您對本研究有任何建議，歡迎您與本人聯絡

聯絡電話：0952-630886

聯絡地址：台中市北區404雙十路一段16號

國立台灣體育學院體育研究所

Email:HFJ-01861@email.esunbank.com.tw

Fax:04-2329-9113

對於您的支持與協助，致上最大謝意。

敬 祝

身體健康 萬事如意 ！

國立台灣體育學院體育研究所

指導教授：林 文 郎 博士

研 究 生：許 峰 睿 敬上

第一部分：個人資料：(根據您個人狀況於□中打"✓"方式或逐一填寫各題)

(一)性別：1.□ 男； 2.□ 女

(二)年齡：1.□20歲以下； 2.□21-30歲； 3.□31-40歲
4.□41-50歲； 5.□51-60歲； 6.□61歲以上

(三)婚姻狀況：1.□已婚； 2.□未婚； 3.□其他

(四)教育程度：1. 國中(含)以下；2. 高中(職)；3. 專科；4. 大學 5. 碩士；6. 博士

(五)服務年資：1. 1年以下；2. 1-5年；3. 6-10年；
4. 11-15年；5. 16-20年；6. 21年以上

(六)您目前已取得金融證照數量為 _____ 張(請填寫，可複選，並在下列空格中勾選)

* 銀行業： 初階授信 進階授信 初階外匯 理財規劃人員
 信託業務人員 銀行內控 風險管理能力 CFP 測驗

* 證券業： 期貨營業員 證券營業員 證券高級營業員
 分析師 投信投顧業務員 債券人員 股務人員
 企業內控能力 資產證券化能力 票券商業務人員

* 保險業： 人身保險業務員 財產保險業務員 投資型保單業務員 精算師 保險代理人

* 其它/國際類金融證照，請列舉：

(七)您的月薪是多少新臺幣？(單位：元)

1. 20000 以下；2. 20001-30000；3. 30001-40000
4. 40001-50000；5. 50001-60000；6. 60001-70000；
7. 70001-80000；8. 80001-90000；
9. 90001-100000；10. 100001 以上

(八)服務公司：

1. 華南金控；2. 富邦金控；3. 國泰金控；4. 中信金控
5. 建華金控；6. 玉山金控；7. 復華金控；8. 台新金控
9. 新光金控；10. 兆豐金控；11. 第一金控；12. 日盛金控

(九)服務部門：

1. 企業金融 營業/業務單位；2. 企業金融 內勤/支援單位
3. 個人金融 營業/業務單位；4. 個人金融 內勤/支援單位
5. 存匯部門 營業/業務單位；6. 存匯部門 內勤/支援單位
7. 理財部門 營業/業務單位；8. 理財部門 內勤/支援單位
其它服務部門：

(十)職稱：

1. 工讀生；2. 基層行員；3. 初級主管；
4. 中級主管；5. 副理、經理；6. 協理以上

第二部份：工作壓力

下列問題主要是關於個人工作或心理感受的描述，請您依目前的工作情況直覺判斷，並在右側適當的“□”中打“□”。

範例		非常不同	不同意	普通	同意	非常同意
我覺得工作場所的環境不佳。		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.	我想到自己的工作就會緊張。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	我覺得我常在假日準備證照考試或參加證照考試。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	我覺公司的考績制度不合理	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	我不確定金控公司減半，我的公司是否還會存在。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	我覺得我的工作時間過長。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	我會尋找其它工作機會，離開金融業。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	我覺得與主管相處上並不融洽。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	我覺得公司缺乏讓員工表達意見的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	我覺得公司的管理制度不合理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	我的主管對我不信任。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	我的主管只顧著自己的事，不管我做什麼。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	我的主管對工作要求很不合理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	我覺得公司的升遷制度不合理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	我的主管對人態度不友善。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部份：休閒需求

下列問題主要是關於個人休閒需求，請您依目前的工作情況直覺判斷，並在右側適當的“□”中打“□”。

範例		非常不同	不同意	普通	同意	非常同意
我覺得工作場所的環境不佳。		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.	我覺得休閒可以讓我面對他人展現我的思維、感覺或身體的技巧。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	我覺得休閒讓我獲得歸屬感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	我覺得休閒可以挑戰自我的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.	我覺得休閒可以讓我釋放壓力與緊張。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	我覺得休閒可以認識自我。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	我覺得休閒可以讓我獲得休息。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	我覺得休閒可以讓我建立人際關係。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	我覺得休閒可以獲得他人的尊重。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	我覺得休閒可以讓我保持身體健康。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	我覺得休閒可以充份運用我的身體能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	我覺得休閒可以讓我更具創造力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	我覺得休閒可以擴展我運動技巧與能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	我覺得休閒可以獲得成就感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	我覺得休閒可以擴展身體適應能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部份：休閒阻礙

下列問題主要是關於個人休閒阻礙，請您依目前的工作情況直覺判斷，並在右側適當的“”中打“”。

		非常不同	不同意	普通	同意	非常同意
	範例 我覺得工作場所的環境不佳。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.	我因為害怕受傷而不敢參與休閒活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	我因為缺乏交通工具而無法參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	我覺得性別因素影響我參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	我覺得自己不知道如何與人相處。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	我常因沒有共同休閒的同伴而不參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	我覺得休閒場所人太多、太擁擠。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	我覺得準備金融證照的考試讓我沒有時間參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	我覺得工作壓力太大而無法參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	公司常占用我的假日時間，讓我無法從事休閒活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	我常因下班後行銷公司的業務而無法有自己的休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	我因工作太忙而無法參與休閒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第五部份：開放問題

您認為國內金控公司發展面臨最大的問題為何？

問卷至此全部完畢，非常感謝您耐心的填答，為避免造成無效問卷，煩請檢查有無任何漏答題目。再次謝謝您的協助。

衷心地祝福您 健康快樂！

附錄十七：台中縣、市金控公司營業據點統計表

銀行名稱	分行名稱	營業地址	電話
華南銀行	豐原分行	台中縣豐原市信義街 95 號	04-25273180
華南銀行	東勢分行	台中縣東勢鎮三民街 188 號	04-25871180
華南銀行	清水分行	台中縣清水鎮中山路 241 號	04-26237171
華南銀行	西豐原分行	台中縣豐原市圓環南路 225 號	04-25275123
華南銀行	大里分行	台中縣大里市東榮路 37 號	04-24835151
華南銀行	大甲分行	台中縣大甲鎮新政路 6 號	04-26805111
華南銀行	太平分行	台中縣太平市中興東路 58 號	04-22771919
華南銀行	沙鹿分行	台中縣沙鹿鎮沙田路 112 號	04-26629951
華南銀行	台中分行	台中市民權路 174 號	04-22261111
華南銀行	民族路分行	台中市民族路 47 號	04-22243171
華南銀行	南台中分行	台中市復興路四段 53 號	04-22294471
華南銀行	北台中分行	台中市五權路 338 號	04-22025131
華南銀行	台中港路分行	台中市中港路二段 9 號	04-23266555
華南銀行	水湳分行	台中市文心路四段 81 號	04-22924456
華南銀行	五權分行	台中市忠明南路 270 號 1 樓	04-23755981
台北富邦	台中分行	台中市柳川西路二段 196 號	(04)2222-1911
台北富邦	北台中分行	台中市文心路四段 333 號	(04)2242-6222
台北富邦	中港分行	台中市台中港路一段 160 號	(04)23207711
台北富邦	豐原分行	台中縣豐原市向陽路 139 號	(04)25220088
國泰世華	台中分行	403 台中市民權路一段 148 號	(04)2223-1031
國泰世華	西台中分行	403 台中市民權路 185 號	(04) 22208937
國泰世華	豐原分行	420 豐原市三民路 199 號	(04)2528-8700

銀行名稱	分行名稱	營業地址	電話
國泰世華	清水分行	436 台中縣清水鎮中山路 170 號	(04) 26235798
國泰世華	五權分行	403 台中市英才路 530 號	(04)23014000
國泰世華	中港分行	407 台中市台中港路二段 2 號	(04) 23135678
國泰世華	篤行分行	403 台中市五權路 190 號 1 樓	(04)22055858
國泰世華	文心分行	408 台中市五權西路 2 段 666 號	(04)23813168
國泰世華	豐北分行	420 豐原市圓環北路 1 段 60 號	(04)25208488
建華銀行	台中分行	台中市自由路一段 101 號	(04) 2220-5766
建華銀行	北台中分行	台中市文心路三段 1027 號	(04) 2293-8101
建華銀行	南台中分行	台中市公益路二段 66 號	(04) 2323-2468
建華銀行	豐原簡易型分行	豐原市三民路 139 號	(04) 2520-8966
玉山銀行	豐原分行	台中縣豐原市中正路 543 號	(04)2512-1313
玉山銀行	台中分行	台中市文心路三段 1023 號	(04)2291-1313
玉山銀行	大墩分行	台中市大墩路 768 號	(04)2320-1313
玉山銀行	大里分行	台中縣大里市東榮路 312 號	(04)2485-1313
玉山銀行	大雅分行	台中縣大雅鄉民興街 35 號	(04)2568-1313
玉山銀行	南屯分行	台中市南屯區五權西路二段 667 號	(04)2380-1313
復華銀行	台中分行	台中市中區民權路 66 號	(04) 2227-1799
復華銀行	北屯分行	台中市北屯區昌平路一段 30 號	(04) 2232-9961
復華銀行	復興分行	台中市南區復興路一段 269 號	(04) 2261-6889
復華銀行	文心分行	台中市西屯區文心路三段 337 號	(04) 2297-0068
復華銀行	大里分行	台中縣大里市塗城路 724 號	(04) 2492-2288

銀行名稱	分行名稱	營業地址	電話
復華銀行	豐原分行	台中縣豐原市圓環西路 23 號	(04) 2529-3366
復華銀行	沙鹿分行	台中縣沙鹿鎮中山路 535 號	(04) 2665-6656
復華銀行	大甲分行	台中縣大甲鎮中山路一段 833 號	(04) 2688-6088
台新銀行	西台中分行	台中市南屯區大墩路 711 號	(04)2327-4567
台新銀行	台中分行	台中市北區台中港路一段 308 號	(04)2328-5577
台新銀行	文心分行	台中市北屯區文心路三段 447 號	(04)2294-6888
台新銀行	民權分行	台中市北區民權路 559 號	(04)2205-1888
台新銀行	逢甲分行	台中市西屯區河南路二段 258 號	(04)2451-7890
台新銀行	南屯分行	台中市南屯區東興路二段 187 號	04-2472-0788
台新銀行	北台中分行	台中市北屯區崇德路二段 55 號	(04)2232-6886
台新銀行	大里分行	台中縣大里市中興路二段 127 號	(04)2483-4088
台新銀行	大雅分行	台中縣大雅鄉中清路二段 198 號	(04)2565-2299
台新銀行	太平分行	台中縣太平市宜昌路 511 號	(04)2273-0588
台新銀行	豐原分行	台中縣豐原市圓環南路 129 號	(04)2525-7999
交通銀行	豐原分行	台中縣豐原市圓環南路 193 號	(04)5289901
交通銀行	台中分行	台中市三民路一段 194 號	(04)2234021
交通銀行	北台中分行	台中市崇德路二段 130 號	(04)2387138
交通銀行	台中港分行	台中縣梧棲鎮中棲路三段 2 號	(04)2387138
中國商銀	台中分行	台中市 400 民權路 216 號	04-22281171
中國商銀	中華電信中區分公司辦事處	台中市市府路 37 號	04-22882354
中國商銀	台灣糖業公司台中營業所辦事處	台中市東區樂業一街 48 號	04-22117460

銀行名稱	分行名稱	營業地址	電話
中國商銀	北台中分行	台中市 407 台中港路二段 80 之 8 號	04-23115119
中國商銀	南台中分行	台中市 403 五權西路一段 257 號	04-23752529
中國商銀	東台中分行	台中市 404 北區進化北路 330 號 一、二樓	04-22321111
中國商銀	潭子分行	台中縣潭子鄉 427 台中加工出口 區南二路 3 號	04-25335111
中國商銀	豐原分行	台中縣豐原市 420 中正路 519 號	04-25285566
中國商銀	沙鹿分行	台中縣沙鹿鎮 433 中山路 533 號	04-26656778
中國商銀	太平分行	台中縣太平市 411 中興東路 152 號一樓	04-22789111
第一銀行	台中分行	台中市自由路一段 144 號	04-22233611
第一銀行	南台中分行	台中市復興路四段 33、35 號	04-22231111
第一銀行	北台中分行	台中市中正路 271 號	04-22238111
第一銀行	中港分行	台中市台中港路二段 60 之 7 號	04-23136111
第一銀行	北屯分行	台中市文心路四段 696 號	04-22366111
第一銀行	豐原分行	台中縣豐原市中山路 423 號	04-25225111
第一銀行	大里分行	台中縣大里市東榮路 43 號	04-24838111
第一銀行	南陽分行	台中縣豐原市圓環東路 368 號	04-25227111
第一銀行	東勢分行	台中縣東勢鎮豐勢路 449 號	04-25874121
第一銀行	沙鹿分行	台中縣沙鹿鎮中山路 355 號	04-26621331
第一銀行	大甲分行	台中縣大甲鎮順天路 361、3 63 號	04-26882981
第一銀行	太平分行	台中縣太平市中興路 53 號	04-22799011

銀行名稱	分行名稱	營業地址	電話
第一銀行	清水分行	台中縣清水鎮光明路 35-10 號	04-26238111
第一銀行	大雅分行	台中縣大雅鄉中清路 86、88、90 號	04-25686111
日盛銀行	北台中分行	台中市進化北路 332 號	(04)2234-1188
日盛銀行	台中分行	台中市南屯區公益路二段 51 號	(04)2328-9988
日盛銀行	大里分行	台中縣大里市東榮路 221 號	(04)2487-6888
中國信託	大里分行	台中縣大里市 412 中興路一段 267 號 1 樓	
中國信託	台中分行	台中市 400 民族路 50 號 1 樓	
中國信託	中港分行	台中市 403 台中港路一段 400 號 1 樓	
中國信託	北台中分行	台中市 404 北區育才北路 77 號 1、2 樓	
中國信託	文心分行	台中市文心路四段 875 號 1 樓	
中國信託	西屯簡易型	台中市 407 西屯區台中港路三段 111 號 1 樓	
中國信託	公益分行	台中市 408 公益路二段 53 號 1 樓	
中國信託	南屯分行	台中市 408 南屯區五權西路二段 234 號 1 樓	
中國信託	水湳分行	台中市文心路三段 361 號 1 樓	
中國信託	太平簡易型	台中縣 411 太平市中興東路 312 號 1 樓	
中國信託	豐原分行	台中縣豐原市中山路 341 號 1 樓	

資料來源：本研究整理。