

國立臺灣體育學院休閒運動管理研究所  
碩士學位論文

運動產業從業人員工作壓力之研究

A RESEARCH OF THE WORKING PRESSURE OF THE  
WORKPEOPLE IN SPORT INDUSTRY



研究生：李展源 撰

指導教授：林房儻 教授

中華民國九十四年六月

論文名稱：運動產業從業人員工作壓力之研究

總頁數：85

院校所組別：國立臺灣體育學院休閒運動管理研究所

畢業時間及提要別：九十三年度第二學期碩士論文提要

研究生：李展源

指導教授：林房儂

### 摘 要

本研究旨在探討運動產業從業人員工作壓力方面之相關研究。研究對象為臺灣地區之運動產業，有效問卷共計 380 份。研究採用 Type A/B 型人格特質量表以及工作壓力事件量表為研究問卷，並包含了七項的人口統計變項。統計方法採描述性統計、卡方檢定、t 檢定、單因子變異數分析以及單因子多變量分析等方式進行資料處理。研究發現，當面臨工作壓力事件時，不同的運動產業從業人員與不同人格特質者，其整體壓力自覺狀況確實不盡相同。而工作壓力來源包括了辦公環境改變、工作組織改變、派駐外地工作、接受重大任務以及降級或離職等，經多變量分析結果後發現，不同的性別、運動產業、學歷、所得收入，面對不同的壓力來源，會產生不同的壓力強度反應。

本研究建議企業管理者，應多關心其類別產業內的員工，並對於工作壓力事件的反應強度作一了解，以避免同時讓員工同時承受大量的壓力事件。並建議運動產業界的員工，在了解自己偏向的人格特質後，檢視自身是否適合此類別的運動產業，並針對面對高強度的工作壓力事件時，適時的尋找舒解管道，以避免個體累積過量的壓力感受，而能夠更愉悅地面對工作，並能促進企業組織的向上發展。

關鍵字：工作壓力、運動產業、人格特質

LEE, CHAN-YUAN (2005). A research on the working pressure of the workpeople in sport industry. Unpublished Master Thesis, National Taiwan College of Physical Education, Taichung.

#### ABSTRACT

This research is to probe the working pressure of the workpeople in the sport industry. The research subject is the sport industry in Taiwan. There are total 380 valid questionnaires. Type A/B character traits test and Working Pressure Event Test are used for the research. It includes 7 items of population statistics varieties. The statistic method comprises descriptive statistics, Chi-square Test, T-Test, one-way ANOVA and one-way MNOVA analysis for a data process. This research discovers that when working pressure event occurs to the workpeople with different character traits in different sport industries, their entirety awareness are not exactly the same. The working pressures come from the change of working environment, the change of working system, an assignment to live and work away from home, a very significant mission and degradation or resignation. After multivariate analysis, a discovery shows that different pressures respond to different genders, sport industries, academic degrees, incomes when they face different pressure sources.

This research would suggest that the enterprise administrators should pay more care to their own employees, and try to understand their reactive tension on the working pressure events. Avoid the employees to bear a large amount of pressure events at the same time. Another suggestion would be given to the employees of sport industry that they should understand their own character traits first, and then check if they are suitable to work in this type of the sport industry. When they face high tension of working pressure events, they had better to search an outlet for their emotions. Avoid accumulation of excessive pressures, and face the work happily. It will help an enterprise to develop its system.

Key words: working pressure, sport industry, character traits

## 目 錄

中文摘要 .....	i
英文摘要 .....	ii
目 錄 .....	iii
表 目 錄 .....	v
圖 目 錄 .....	vii
<b>第壹章 緒論</b> .....	1
第一節 研究背景與動機 .....	1
第二節 研究目的 .....	4
第三節 研究價值 .....	4
第四節 研究問題 .....	4
第五節 研究假設 .....	5
第六節 研究範圍與限制 .....	5
第七節 名詞釋義 .....	6
<b>第貳章 文獻探討</b> .....	8
第一節 工作壓力之涵意 .....	8
第二節 人格特質 .....	19
第三節 運動產業 .....	21
第四節 國內有關壓力的實證研究 .....	25
<b>第參章 研究方法</b> .....	29
第一節 研究架構 .....	29
第二節 研究流程與步驟 .....	30
第三節 研究對象與抽樣 .....	31
第四節 研究工具 .....	31
第五節 資料分析方法 .....	38

<b>第四章 結果與討論</b> .....	40
第一節 整體性分析 .....	40
第二節 不同人口統計變項與人格特質之調查結果 .....	51
第三節 工作壓力事件總分與各變項之調查結果 .....	54
第四節 工作壓力來源與各變項之調查結果 .....	59
<b>第五章 結論與建議</b> .....	72
第一節 結論 .....	72
第二節 建議 .....	75
參考文獻 .....	77
附    錄 .....	83

## 表 目 錄

表 3-1	工作壓力量表項目分析摘要表 .....	33
表 3-2	工作壓力量表 KMO 值與 Bartlett 球形檢定表 .....	35
表 3-3	工作壓力事件量表之解說總變異量表 .....	35
表 3-4	工作壓力事件量表之轉軸後成份矩陣摘要表 .....	37
表 3-5	工作壓力事件量表各分量表與總量表之信度 .....	38
表 4-1	有效樣本性別次數分配表 .....	40
表 4-2	有效樣本年齡次數分配表 .....	41
表 4-3	有效樣本職業次數分配表 .....	42
表 4-4	有效樣本工作場所次數分配表 .....	43
表 4-5	有效樣本居住地域次數分配表 .....	44
表 4-6	有效樣本學歷次數分配表 .....	45
表 4-7	有效樣本所得收入次數分配表 .....	46
表 4-8	有效樣本人格特質次數分配表 .....	47
表 4-9	工作壓力事件量表之描述性統計摘要表 .....	48
表 4-10	人口統計變項與人格特質交叉表 .....	52
表 4-11	整體工作壓力事件與各變項之單因子變異數摘要表 .....	54
表 4-12	不同運動產業對整體工作壓力之單因子變異數分析摘要 .....	56
表 4-13	不同運動產業對整體壓力之平均數、標準差 .....	57
表 4-14	不同人格特質對壓力總分之單因子變異數分析摘要表 .....	58
表 4-15	不同人格特質對整體壓力之平均數、標準差 .....	58
表 4-16	受試者在各工作壓力源因素群組之平均數、標準差 .....	59
表 4-17	不同變項對壓力源之單因子多變量分析摘要表 .....	60
表 4-18	不同性別對壓力源之單因子變異數分析摘要表 .....	61
表 4-19	不同性別對壓力源之平均數、標準差 .....	61

表 4-20 不同年齡對壓力源之單因子變異數分析摘要表 .....	62
表 4-21 不同年齡對壓力源之平均數、標準差 .....	63
表 4-22 不同運動產業人員對壓力源之單因子變異數分析摘要表 .....	64
表 4-23 不同運動產業對壓力源之平均數、標準差 .....	65
表 4-24 不同學歷員工對壓力源之單因子變異數分析摘要表 .....	67
表 4-25 不同學歷對壓力源之平均數、標準差 .....	67
表 4-26 不同所得收入員工對壓力源之單因子變異數分析摘要表 .....	68
表 4-27 不同收入所得對壓力源之平均數、標準差 .....	69
表 4-28 不同人格特質對壓力源之單因子變異數分析摘要表 .....	70
表 4-29 不同人格特質對壓力源之平均數、標準差 .....	70

## 圖 目 錄

圖 2-1	互動的壓力模式 .....	10
圖 2-2	壓力的基本模式 .....	11
圖 2-3	壓力與績效的關係 .....	14
圖 2-4	四 P 運動產業分類模型 .....	24
圖 3-1	研究架構圖 .....	29
圖 3-2	研究流程圖 .....	30
圖 4-1	性別次數圓餅圖 .....	41
圖 4-2	年齡次數圓餅圖 .....	42
圖 4-3	職業次數圓餅圖 .....	43
圖 4-4	工作場所次數圓餅圖 .....	44
圖 4-5	居住地域次數圓餅圖 .....	45
圖 4-6	學歷次數圓餅圖 .....	46
圖 4-7	所得收入次數圓餅圖 .....	47
圖 4-8	人格特質次數圓餅圖 .....	48
圖 4-9	工作壓力事項量表長條圖 .....	50

# 第壹章

## 緒論

本研究旨在探討運動產業從業人員工作方面之壓力研究。本章共分為七節，臚列為研究背景與動機、研究目的、研究價值、研究問題、研究假設、研究範圍與限制以及名詞釋義等。

### 第一節 研究背景與動機

邁入二十一世紀之際，現代科學技術的發展，帶動了整體社會經濟產生急速變化，不斷創新的科技與技術持續地衝擊企業組織，也使得企業面臨前所未有的挑戰。企業目前所身處的 4C 時代裡，即變化 (change)、競爭 (competition)、多元化 (complexity)、挑戰 (challenge) 可說處處都有機會，卻也處處藏著危機，因此企業的應變能力是決定它能否適時掌握危機，開創生機以求發展的關鍵(吳美連、林俊毅，1999)。

在一連串開放和大力提倡國際化與自由化的臺灣市場，也面臨前所有的衝擊。已往以勞力密集、中小企業為主的經營型態，紛紛轉向技術、資本密集之類型，因此對高素質的人力需求相對增高。人力資源之所以重要，乃因企業中其他資源的短缺都可在短時間內設法獲得，例如原料、設備、資金、技術等，唯獨人力資源需要較長的時間去羅致、培育及有效地激勵，方能達成個人與組織的目標(吳美連、林俊毅，1999)。因此，管理學大師 Peter Drucker 即認為，人是企業組織中，不可或缺之關鍵資源(許士軍，1995)。Robert(1993)也表示，組織是由一群致力於達成既定目標的人組合而成。

人乃為企業組織最重要的構成要素，正也是成為企業生存與發展的成敗關鍵。著名管理顧問 Humphrey 就歸納出，現今任何組織，所具有唯一能持久的競爭優勢並非產品，而是組織中的人（蔡樹培，1994）。因此，未來企業組織是否能擁有競爭力，往往繫於企業中之優秀人力，是否能領導組織朝走向未來。因此，現代企業的競爭即是人才的競爭。

然而，企業組織在經營的過程中，有清楚又可量化的目標要達成（李長貴，1998）。凡舉營業額、損益比、毛利率等等，每年每季都有明確的數字目標。因此，不論是管理人員、專業人員及工作人員都有在某種程度的壓力下生存，包括個人抱負和期待的壓力，以及組織外在環境的市場、顧客或景氣的壓力等等（Latach & Foster, 1985）。也正因如此，許許多多的人們，飽受焦慮與壓力之苦，而尋求醫師之治療。根據美國家庭醫師學會估算，大約有三分之二的門診病患是因為壓力而造成的疾病（Bammel & Burrus, 1992）。且 Dubrin（1992）指出，在所有職業疾病的病歷中，大約有 15% 是與壓力有關所造成的。美國上班族協會一項全國性調查發現，將近一半的上班族認為工作是生活最主要的壓力源（康健編輯，2001）。因此，工作所造成的壓力，不可謂不驚人。

然而，壓力源並不會直接導致壓力反應，其間還會受到認知的過程，並受到個體差異的不同（郭靜晃，1994）。但一旦個體接受到難度太高或份量太重的工作，會很容易形成工作超負荷（Over-Workload）的現象，而令員工深感壓力（蔡樹培，1994）。造成工作超負荷，而導致組織成員形成壓力，對整個組織而言，將影響甚鉅。根據 Matteson 和 Ivancevich (1987) 的估計，企業中 50% 的缺勤、40% 的離職和

5%的總生產力降低，所造成的損失皆是由於可預防的工作壓力所造成的。因此，企業組織應探討並協助員工消除壓力的可行途徑，而如此做事實上也間接幫助了公司本身，因為根據美國的研究指出，公司若在這方面花上一塊錢，則員工績效的提高會產生5.52塊錢的效益（Michael, 1988）。由上述得知，企業組織應致力於察查內部從業人員之壓力狀況，並加以改善之。在這個快速變動的時代裡，也因此引發研究者想要瞭解產業組織內員工面對工作組織變化，而產生之壓力強度狀況，此為研究動機之一。

此外，有關對於工作壓力的反應，除了受到個體間的個別差異外，在不同的行業裏，存在著相當大的差異（Argyle, 1972）。而運動產業這個組織，更是進年來快速成長的產業。根據 Broughton、Lee 和 Nethery（1999）研究指出，運動產業的產值排名，已從 1987 年全美第二十三名，躍升至 2000 年的全美第六，且已超越了汽車產業。且研究者本身在興農職棒事業股份有限公司工作，亦屬於運動產業中的一環。在工作之時，發現組織內部所產生的壓力，值得深入探討之。此乃在於運動產業是提供社會大眾享受休閒、身心放鬆以及紓緩壓力的產業，一般民眾藉由運動達到流暢（flow）感受，而忘卻日常生活中或是工作環境中各式各樣的壓力問題，而能在短暫的休閒之後重新恢復自我，再度地投入工作職場面對各項工作。但身處於此一產業的員工，其工作事件的壓力自覺狀況究竟為何？是否容易對於組織工作的大小變動，產生過大的壓力而影響到工作情緒？準此，觸發研究者想了解此產業從業人員之壓力狀況，並針對在眾多的壓力來源中，分析哪項壓力源是造成運動產業從業人員之關鍵點。藉由分

析目前運動從業人員對於工作上變動而自覺壓力的狀況，以描繪目前運動產業從業人員的壓力感受度，並進而檢視員工是否會因其人格特質的中介變項，而影響到壓力的自覺程度，此為研究動機之二。

## 第二節 研究目的

本研究主要目的在探討不同運動產業內，其從業人員之壓力自覺狀況。並考量到個體差異的狀況，試著從人格特質之角度，探討工作事件對於組織員工將產生何種強度之壓力狀況，並藉以分析其壓力來源及影響程度。茲將研究目的分述如下：

一、研究運動產業從業人員對整體工作壓力事件的自覺狀況。

二、研究不同運動產業從業人員對工作壓力來源之狀況。

三、研究不同運動產業從業人員，其工作壓力來源與人格特質之影響程度。

## 第三節 研究價值

本研究在探討組織內工作壓力事件發生時，個體對壓力的反應狀況，以及協調個體反應與壓力源之間的相互作用。並考慮到個體差異，故再以人格特質之角度，加以探討是否會影響運動產業組織內員工壓力自覺狀況。藉著分析其壓力來源及影響狀況，而能讓企業主與員工更進一步了解工作壓力事件造成影響層面之參考依據。

#### 第四節 研究問題

本研究主要目的在探討運動產業從業人員之壓力狀況，並試著從人格特質之角度，探討是否會影響組織內員工壓力自覺狀況。因此，本研究中將提出下列幾項問題：

一、不同類型之運動產業從業人員其整體工作壓力事件的自覺狀況，是否有所不同。

二、不同類型之運動產業從業人員對其壓力之來源，是否有所不同。

三、研究不同運動產業從業人員，其工作壓力來源與人格特質間，是否有相互影響之狀況。

#### 第五節 研究假設

本研究依據研究問題，提出以下之假設：

一、不同類型之運動產業從業人員的整體工作壓力事件自覺狀況，有顯著差異。

二、不同類型之運動產業從業人員對其壓力之來源，有顯著差異。

三、不同類型之運動產業從業人員，其工作壓力來源與人格特質間的影響，有顯著差異。

#### 第六節 研究範圍與限制

本研究之研究範圍，為從事運動產業相關之人員，其主要依據林房儂（2003）將運動產業定義之四 P 模式之從業人員，並從抽取樣本為主要研究對象。並透過本研究之問卷調查方式，以瞭解運動產業從業人員之相關壓力。利用問卷調查表之研究工作，所蒐集之資料即為本研究之研究範圍。

然而本研究雖已力求嚴謹、完整，但仍有幾項研究上的限制如下：

一、由於財力、物力與人力的限制，本研究未能對所有運動產業從業人員進行調查研究，僅能就較具代表性之職業做研究，因此所得之研究結果自有受限之處。

二、本研究係以問卷作為研究工具，因此有關問卷調查之限制，即可能隱含研究者的偏見在問卷的架構與細節中，亦為本研究之限制。

## 第七節 名詞釋義

針對本研究之重要名詞之意義，分述如下：

### 一、運動產業

本研究所指之運動產業，乃是指具有提供運動產品或相類似的企業組織，所稱之為之集合體。即為林房儷（2003）所定義之運動產業四 P 模型，包涵技術性運動產品、參與性運動產品、職業或半職業性運動產品以及運動活動促進產品等。

### 二、工作壓力

工作壓力是指工作相關因素與工作者產生互動，因而改變工作者心理及生理的狀態，迫使個人功能失調的情況（Beehr & Newman, 1978）。

### 三、壓力源

組織工作層面，所導致之壓力來源。本研究的壓力源，是指將各項的工作壓力事件經過因素分析後，組成之壓力群組因素。

#### 四、人格特質

本研究之人格特質，乃依呂勝瑛博士所編製之 Type A/B 型人格特質量表為評定標準，將其分為較具企圖心及侵略性、經常努力奮鬥並且具備時間急迫感受的 A 型人格，以及較具耐心、不具攻擊性以及不注重競爭和成就感的 B 型人格。另外將不偏向於兩端的受試者，定義為 AB 型人格。

## 第貳章 文獻探討

本章為與本研究主題相關之文獻探討，內容包括三大部份。第一節探討工作壓力相關之主題，包括工作壓力之涵意、來源以及結果等等之相關研究。第二節討論人格特質與工作壓力之關係。第三節探討運動之產業範疇。第四章探討目前國內有關工作壓力的實證研究。

### 第一節 工作壓力之涵意

本節先從壓力之定義，再討論至壓力之影響，接著再進一步做壓力源之探討。

#### 一、何謂壓力

壓力，這個名詞本是物理學上的專有名詞，意指測量物體受到重量拉擠之力，但一般大眾在日常生活中所經驗的壓力，大多是認知心理或醫學上的解釋（徐西森，1998）。許多的學者曾對壓力做過一番解釋。Selye（1956）認為壓力是有機體面對外在環境威脅或病原時的抗反應結果。Baron（1986）解釋壓力為，外在的環境與條件令人產生不舒服與緊張的感覺，此乃因為當事人將上述情況理解成威脅、挫折或超乎自己的能力去處理。Zimbardo 和 Gerrig（1999）指壓力，是有機體對干擾其平衡狀態，而使其應付能力過度負荷的刺激事件，所表現出的特定或非特定的反應型態。

Schuler（1980）則指壓力，係指個體面臨和他所欲求事物有關的機會、限制或要求，而又知覺到其結果具有重要性但又充滿不確定性之際的一種「動力狀態」（dynamic

condition) 而國內學者陳彰儀 (1995) 將其定義為：個體面對他不能處理或破壞其生活和諧的刺激事件，所表現出來的行為模式。吳美連和林俊毅 (1999)，亦對壓力做以下解釋，指個體認知到一個生理或精神上的威脅與危險而想要去除的生理與精神狀態，產生此威脅的因素稱為壓力因子。由以上學者之定義，可以窺之，壓力是一種個體面對外在干擾或威脅情況時，個體所產生的一種反應，而這反應之產生，乃因個體對於這種現況產生不良或者是無法負荷之狀態。

而至於何謂工作壓力？Cooper 和 Marshall (1976) 認為工作壓力是表示環境因子衝擊於個人的直接影響及個人對於壓力源的反應等現象。Beehr 和 Newman (1978) 做了以下的定義：工作壓力是指工作相關因素與工作者產生互動，因而改變工作者心理及生理的狀態，迫使個人功能失調的情況。John (1992) 則指，工作壓力乃是組織成員知覺到工作環境加諸他的要求已超過其可承受的範圍，故而在生理與心理方面產生失衡的狀態 (Out of Equilibrium)。而國內學者陳照明 (1994) 則表示，工作壓力指一個人在面對他認為重要的工作時，心理上承受著一種不確定感的壓力，它來自於個人感覺到工作的要求太少，不必發揮或無以發揮個人之所長，而引起一種無價值感，或者是來自於個人感覺工作的要求太多，憑個人的能力、技術和經驗，無法及時做好分內的工作，而引發一種無能感。而趙傑夫 (1989) 表示，工作壓力乃是個人的能力無法因應其工作的要求，或環境不能提供足夠的資源以滿足個人需求，致使個人心理上產生脫離正常狀況的現象。綜上所論，工作壓力乃是指因工作相關因素，而導致工作者身心失衡之狀態。而這種改變之狀況，除了影響到工

作者個人之外，亦隨之影響工作組織的運作。

因此，不管是壓力亦或是工作壓力，都有涵括著外界環境的刺激，而產生了個體的反應。但在整體複雜的動態過程中，相同的壓力事件，有些人會感受到壓力，有些人則否，其影響的關鍵究竟為何？依照整個互動歷程而言，壓力的基本模式可用李宏鑑（2003）所整理的解釋而得知，即包含了刺激取向觀點所指的壓力源（stressor）以及反應取向觀點所指的壓力狀態（strain），並引入個人對其之間的認知評估（cognitive appraisal）機制，而建構出一套動態的壓力過程。其基本模式圖（下圖 2-1），即為侯望倫於 1984 年時，發表之工作壓力的實證研究裡面所呈現之互動的壓力模式。

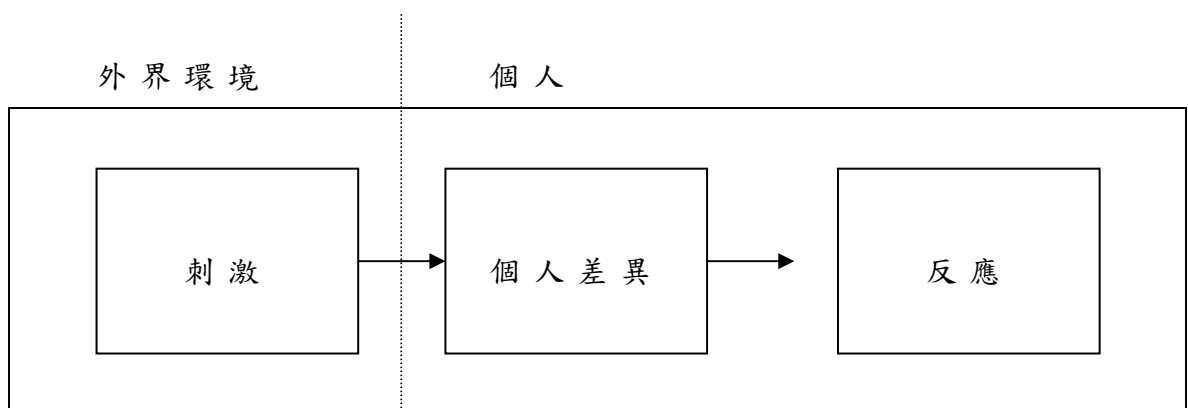


圖 2-1 互動的壓力模式

---

資料來源：侯望倫（1984）。工作壓力的實證研究—組織氣候、角色特性、人格特質與壓力症狀之關係。未出版碩士論文。台北：國立政治大學企業管理研究所。

郭靜晃（1994）更加進一步地，將變項的內容加以描述，而呈現更詳盡的壓力模型圖（下圖 2-2）。由此圖中，可清楚地知道：壓力源會引起壓力而形成壓力反應。不過同樣的壓力源卻不一定會產生相同的壓力反應，此乃係脆弱性具有個別差異存在所致。所以將個人特質視為中介變項，若中介變項是有利的，則會適應良好；反之，若中介變項是不利的，則會適應不良，而使得壓力從而產生。

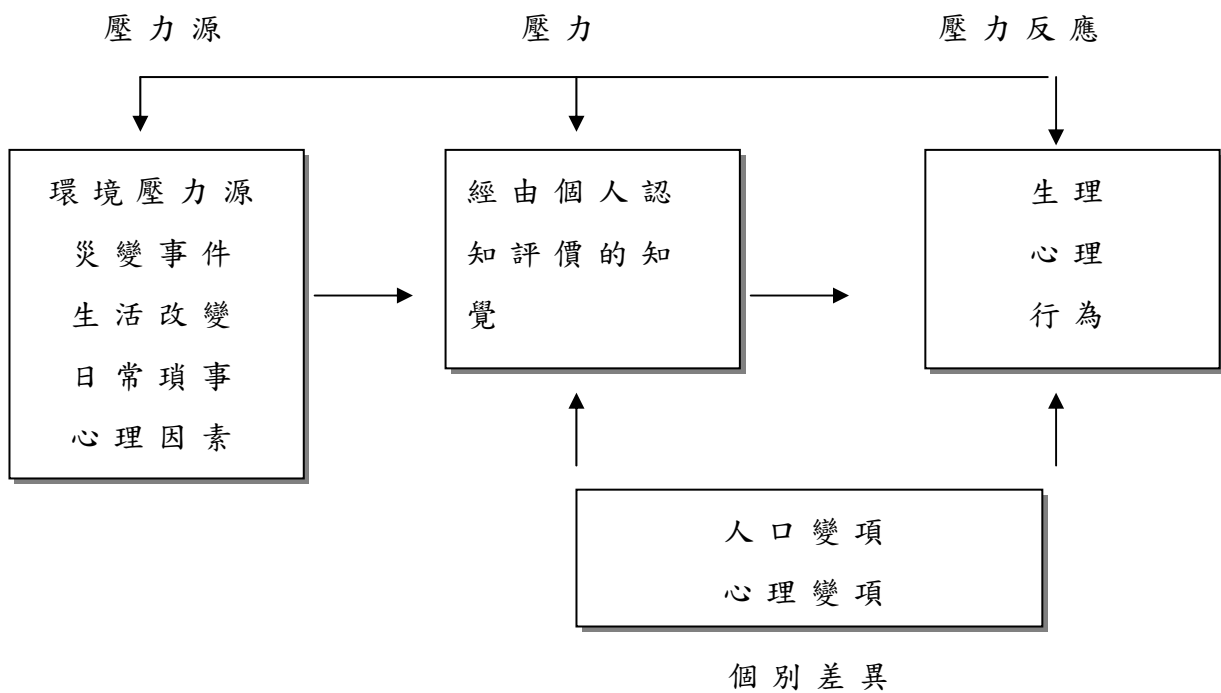


圖 2-2 壓力的基本模式

資料來源：郭靜晃（1994）。心理學。台北：揚智。

## 二、壓力所造成之影響

壓力將造成之影響，除了常見的身體立即反應之外，依一般學者之見解，壓力會對生理、心理以及行為等三方面產生不同樣的症狀。(盧瑞陽，1993；Bammel & Burrus, 1992；吳美連、林俊毅，1999；Rubbins, 1998；陳照明，1994；Beehr & Newman, 1978；Schuler, 1980；Dubrin, 1992；曾國斌，2001)

### (一) 生理的

心跳加速、血壓升高、流汗、口乾、血液中血糖增加、瞳孔放大、頭痛、潰瘍、頭昏眼花、副腎臟腺素分泌減少、胃酸增加、淋巴液減少、便秘、食慾降低、肌肉僵硬或顫抖、失眠、疲倦、呼吸加快，嚴重的話，還會影響到心臟血管方面的疾病、甚至是死亡等。此項可謂是最大的變化，因為那會導致危害生命的疾病及各種生理病痛 (Bammel & Burrus, 1992)。

### (二) 心理的

緊張、焦慮、易怒、厭倦、憂鬱、不滿足、低自尊、疲勞、憤怒、疏離、退化、冷漠、投射、攻擊、幻想、健忘、無法集中精神、受迫害之感覺、拖延、無法作決策、對批評過度敏感等。

### (三) 行為的

包含了二個部份，第一是個人行為方面，其為突然改變抽煙、飲食等習慣，有容易發生意外事件的傾向、酗酒、常有衝動性行為發生、體重突然變化、髮型改變，及濫用藥物等行為。另一個部分則為組織方面，包括績效降低、參與意願降低、逃避責任、缺乏創造力、組織氣候降低、高失業率、

缺勤、離職增加等現象。

因工作相關因素產生之壓力，會導致員工的到班率與生產力降低，並使工作錯誤與離職率增加，嚴重的工作壓力還會引發身心的疾病，諸如疲倦、失眠、血壓高、心臟病、胃潰瘍、肌肉緊繃、氣喘、下痢等，亦可能促使病態行為的發生，諸如酗酒、吸毒、精神異常，甚至自殺（Argyle, 1972）。長期的工作壓力則更加嚴重，因其會導致工作崩潰或稱之為工作透支（Job Burnout）的症狀。這是一種對工作有憤世嫉俗心態，並且情緒上、心理上與生理上都處於應付長期壓力而呈現一種耗竭的情況（Dubrin, 1992）。而這種透支情形出現時，會變為不喜歡工作，也覺得自己無法適應工作的要求。其結果為生產力、工作滿足感、士氣的聯袂下降（盧瑞陽，1993）。根據 Rogers（1984）估計，在美國約有 20% 的老闆、經理人、專業人員以及技術人員有工作透支的情況。

太多的壓力會使人變得沒有效率，這是因為壓力可能會造成員工分心或壓抑員工的能力表現，而且工作壓力，會導致消沉、焦慮及其他相關反應（Argyle, 1972）。而隨著壓力增加，工作表現會急遽下降。不好的壓力事件類型，即使產生的壓力量非常小，但對工作表現的影響層面卻相當大。有一個兩百名員工為實驗對象的研究即顯示出，負向的壓力通常與低生產力有著相當密切的關係（Dubrin, 1992）。因此整體而言，工作職業之壓力對整個組織層面所可能導致的組織壓力不良症狀，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所（無日期）將其歸納出曠職、缺勤、離職、職業倦怠、易發生工業意外事故、品質降低、數量減少以及決策效能低落。

但深入對壓力加以剖析之後，發現壓力也不全然皆是負

面之影響。反而有許多學者認為，適當的壓力程度反而是一種正向的壓力。(Dubrin, 1992; Robbins, 1998; 李長貴, 1998; 徐西森, 1998)。因為適當的壓力會促使我們能夠去面對各種困難的挑戰，並激勵我們有巔峰的工作表現(Dubrin, 1992)。根據 Hackman 和 Oldham (1975) 之實證顯示，壓力和績效是呈現倒 U 字型的關係。即壓力與績效之間的關係，在多數的情境下，在低至中度的一般壓力狀態下，員工有較佳的工作表現。

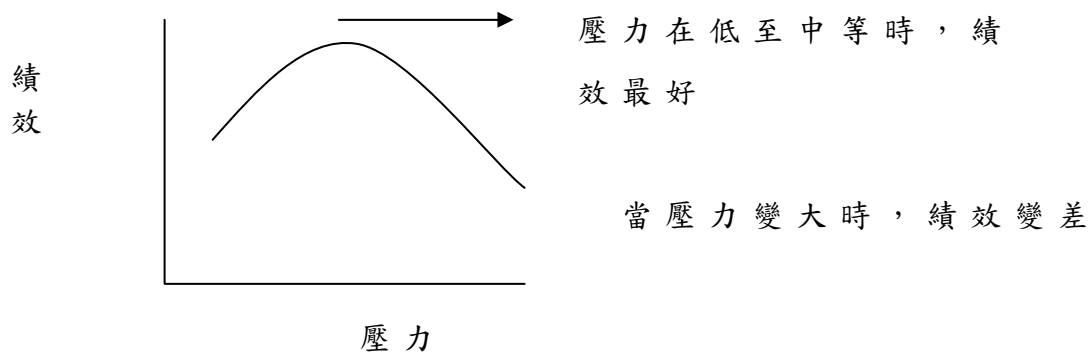


圖 2-3 壓力與績效的關係

---

資料來源：盧瑞陽 (1993)。《組織行為－管理心理學導向》。台北：華泰。

因此，工作壓力亦非全然有害，溫和的壓力反而可激發組織成員的潛力，使員工在工作上表現更好。故適度的挑戰與興奮，對提昇工作表現有正向幫助；而不合理、混亂或具威脅性的事件則會使工作表現呈現降低的狀況 (Dubrin, 1992)。所以，適當程度的壓力存在，對大多數的人或工作任

務是不可或缺。工作壓力也有催化工作績效，提高工作士氣和增進工作效率的功能；但也有產生職業病和離職的反功能（李長貴，1994）。值得注意的是，此曲線可能會隨工作內容和時間改變，至於多少壓力才算是適當壓力，必須依個人的主觀評斷。因此，個人對於壓力事件的認知評價相當重要（施淑芬，1980）。

此外，Selye(1983) 將壓力區分為四類：過度壓力、過低壓力、優壓力與劣壓力。所謂過度壓力係指當過度的要求超過其適應的限制時所引起的。而要求不足所引起的過低壓力造成缺乏自我實現(如：無聊、心理停滯、疏離感等等)。優壓力則是在某種壓力互動時所體驗到的愉快、興奮與實現感。劣壓力則是在某種壓力互動時，常造成不愉快、有害之事件。Selye並表示，人們應在具有破壞力的過度壓力與過低壓力間保持平衡，並儘可能尋找優壓力，且減少劣壓力的產生。

### 三、壓力源的探究

壓力的成因稱為「壓力源」(Stressor)，關於壓力源之研究，許許多多學者做過相當多之研究。在本研究中，關心的乃為因工作因素而產生之壓力，也就是組織工作層面，所導致之壓力。此類壓力來源，許多學者提出相關之研究，例如 Raymond、John、Barry 和 Patick(1994) 將其分為三個層面。第一個層面是員工的工作狀況，另一個層面就是員工所建立的人際關係。此外，員工個人的人格特質也是導致壓力之主要成因。這三個層面交互影響，在組織內形成不同程度的工作壓力。

Caplan 和 Jones (1975) 在二十七個行業中提討工作壓

力的來源，整理出幾項主要來源，如不情願的加班量、工作複雜性、肩負帶人職責、技能未能充分發揮、工作未來充滿變數、角色衝突。

Muchinsky (2000) 表示，壓力的成因來自許多方面，可能來自物理的環境（溫度、噪音），來自個體層面的現象（工作負擔過重、角色衝突），來自於工作團體（缺乏凝聚力），或者是來自整個組織（組織文化）。

Dubrin (1992) 將常被觀察到壓力，歸納出十個來源：角色負荷過重、角色負荷過輕、角色衝突及角色模糊、購併或經營權轉換的混亂、工作不安定感與解僱、授權不充分、錯誤的工作設計、過度曝露於電腦螢幕前、不良的顧客互動。

葉椒椒 (1995) 則表示，壓力因素包括兩個方面：包括了工作中職務的不安全感、過度競爭，危險的工作條件、工作時間過長或不規律等，都是影響員工心理健康的壓力因素。以及第二類，包括了缺乏睡眠、飲酒、服藥以及其他個人因素，都為影響個體生理平衡的壓力因素。

Robbins (2002) 則歸納出，壓力來自於：

(一) 環境因素

經濟不確定性、政治不確定性、技術不確定性。

(二) 組織因素

任務要求、角色要求、人際關係要求、組織結構、組織領導、組織生命週期。

(三) 個人因素

家庭問題、經濟問題、個人人格。

Ivancevich 和 Matteson (1980) 將工作壓力的來源分為下述幾種類型：

(一) 實體環境壓力源

包括燈光、噪音、溫度、通風、機械轉動或震動等。

(二) 個人方面壓力源

角色衝突、角色不確定、角色過度負荷、人事上的責任、事業發展的壓力、工作過度負荷、人格特質及類型等。

(三) 群體方面壓力源

缺乏群體凝聚力、不適合之群支持、群體內及群體間衝突、群體中之人際關係等。

(四) 組織外之壓力源

家庭、遷居、經濟或個人財務、種族和階級、居住環境等生活中其他的壓力源。

李長貴(1998)將其歸納為：

(一) 行政政策與策略

降低成本所產生的壓力、爭取優勢的壓力、激勵制度所產生的壓力、工作輪調的壓力、科層體制的規則壓力、新科技所產生的壓力。

(二) 組織結構與設計

集權正式化、直線與幕僚衝突、專業化的工作體系、角色含糊的衝突、升遷機會之困難、嚴格管制文化及不信任文化。

(三) 組織過程

嚴格控制的管理行為、過多下向的溝通行為、績效回饋的管理行為、集權的決策管理行為、欠缺參與的管理行為、處罰的評估系統。

(四) 工作條件

工作場所的擁擠、噪音溫度通風的困擾、不安全和危險的威脅、燈光的不適當、生理與心理的壓力、化學氣體及幅射。

工作壓力的來源項目眾多，但究竟何項是導致龐大壓力產生的主因？而各種工作事件對個體所造成的壓力「貢獻度」又究竟為何？關於此項壓力事件測量的方式，美國華盛頓大學醫學院的兩位醫師 Holmes 和 Rahe (1967) 曾建立了一個生活事件表，並指出改變人類生活的事件，往往會給個體帶來不同程度的壓力，即每一事件在量表上的數值代表個體需要適應新形勢的程度。表中數值越高，表示個體所以需要適應新形勢的程度。Holmes 和 Rahe 設計一份四十二個被認為會造成生活上壓力項目的評量表，表內的每一生活事件都有一個壓力指數，藉以反應此一壓力事件對個人身心健康所造成的傷害程度(徐西森，1998)。此數值即稱為生活變化量值(Life Change Unit)。此乃可以明確地指出，生活事件所對個體造成的壓力程度。

精神科醫師 Holmes 和 Rahe 是將生活變化事件而產生壓力量化的先驅。而台灣學者白璐、溫信財、陸汝斌和郭敏玲(1987)和黃鴻基(1987)以及榮總醫師卓良珍和蘇東平(1981)亦針對中外之國情不同修改後，利用 LCU 量表對國人加以測量其生活改變壓力值。而日本學者渡邊直登利用 LCU 量值為基礎，在 1986 年，編製了工作職務上的壓力事件，盼能藉以評量工作事件造成的壓力強度(盧瑞陽，1993)。

但目前國內，尚缺乏統一的工具，針對工作事件變化而產生之壓力值加以討探及研究，因此本研究即利用日本學者渡邊直登所編製之量表，加以修改之後，針對國內運動產業

從業人員，加以進行深入研究。

## 第二節 人格特質

有人容易被壓力擊倒，有人卻能夠屹立不搖，此乃在於，壓力源並非直接就會導致壓力反應，其間還要經過認知鑑別的歷程，並受到個體個別差異的干擾，才會造成壓力反應（郭靜晃，1994）。而這影響個別差異的關鍵點，在於四個重要的中介變項，即知覺、工作經驗、內控或外控型以及 A 型人格，而其中，最具影響力的中介變項，即是 A 型人格（盧瑞陽，1993）。也因此，人格特質對於壓力來源之感受狀況，最為關鍵。盧盛忠、余凱成、徐昶和錢冰鴻（1997）表示，性格就是人的一組相對穩定的特徵，這些特徵決定著特定的個人在個種不同情況下的行為表現。因此，每個人面對壓力時其心理上或情緒上的徵兆是有很程度的不同，且顯示出個別差異的現象。這些差異大部分是起源於每個人對情境的認知評價大不相同。Dubrin（1992）曾舉出一個例子，假設有二個人一起面臨失業的工作壓力問題，A 員工可能會產生負面的感受，而出現憤怒與自責的情緒反應。但 B 員工可能會產生熱誠的感受，而出現獨立與自信。B 員工在回到家後可能對他的另一半說：「親愛的，我今天總算得到重新開始新生活的正當理由了。」因此，人格特質對壓力事件的承受能力，甚為重要。

盧盛忠等人（1997）將人格（Personality）定義為複雜的一組獨特心理特質，它會長期影響個體在各種不同情況中特有的行為型態。由於人的不斷變化的內心狀態所致。正是由於每個人對進入各種內心狀態的傾向性大小和難易程度不

同，才形成了人們的特徵性的品質、脾氣、需要等，也就是形成了與眾不同的性格。

Zimbardo 和 Gerrig (1999) 這兩位學者，根據人格類型 (Personality types) 來對人們分類，分類後如果一個人被認定為某個類別，那在此分類系統中，他便不再屬於其他類別。這乃是指人們有某些個人特徵，使他們的行為具有連貫性，且這些特徵可以被評鑑或測量出來。用以區別某個團體的人們不同於另一個團體的人們。

而研究人格特質與工作壓力間關係的學者 Friedman 和 Ulmer (1984) 發現，有一種人格特質極具急躁的傾向，且不論對家務或工作，均設定目標、完成期限，而且企圖心旺盛的人，稱為 A 型人 (Type A)，另外跟 A 型人格特質相反的，即稱為 B 型人 (Type B)。雖然 A 型人格特質者，可能會擁有較高的傑出成就，但不眠不休的活動，使其感受的壓力，遠超過 B 型人格，且其罹患冠狀動脈心臟病的機率，比 B 型人格高出將近七倍 (Meyer & Diane, 1984)。A 型人格的特徵，李宏鑑 (2003) 整理出具有以下の特徴：第一為競爭取向：自我批評，求成心切，但不會因為成功而感到滿足。第二為時間緊迫取向：做事急迫，總是與時間在賽跑。第三則為容易生氣與具敵意。

因此，一般而言，A 型的人動作迅速，他們追求數量勝於追求品質。所以對於較簡單的任務，不需持久堅持的工作，表現比較優秀。相反地，那些必須謹慎小心、步調緩慢、面面顧到的工作性質而言，則 B 型的人反而表現得較好 (盧瑞陽, 1993)。因此，研究發現，A 型人格的人，一直承受著中等、甚至是相當大的壓力 (Robbins, 2002)。

然而 Argyle (1972) 表示，根據研究指出，A 型性格的人在「工作過度負荷、焦慮及工作不滿足」等方面，有較佳的狀況，這似乎表示，他們樂於接受挑戰，並且處於隨時準備應付競爭的工作環境之中，但若是如此，為什麼他們又會變得不健康？經過 Chesney 和 Rosenman (1980) 發現，A 型性格的經理人若身處於「外在控制 (externally controlled)」的工作環境中，則焦慮的得分較高，而 B 型性格的情形卻正好相反，他們若處於「外在控制程度很低」的工作環境中，反而會有焦慮感。這表示出，A 型性格的人在面對無法控制的工作壓力之中，會有更高的焦慮，因此可能會有更高的罹患心臟疾病的機會。

因此，在整個壓力模型中，個體差異往往是個不可忽視的因素，不同的個體就會對環境因素有不同的認知，而只有當個體認為刺激因素是一種威脅時才會產生壓力的反應。故 Argyle (1972) 提出一個重要的結論，人們往往會去從事那些與自己性格相配的工作，以避免承受過大的工作壓力。所以，本研究亦將呈現，目前不同類別的運動產業，其從業人員的人格傾向狀況為何。

### 第三節 運動產業

一般學者定義產業，皆以產品的相似性或經濟活動的相似性來進行；或者從企業體的經濟活動以及生產的相似性著手 (Li, Hofarce & Mahony, 2001)。著名的策略學者 Porter 就曾為產業做以下之定義，將類似或相關產品販售給買方的一個市場；典型的產業會提供各式各樣的產品，銷售給不同背景、需求與期望的既有消費者或潛在消費者 (程紹同、方

信淵、洪嘉文、廖俊儒和謝一睿，2002)。因此，產業乃是指具有相同或相類似的企業組織，所稱為之集合體。而其類似之原則，依據高俊雄（2001）之分析，則可歸納出三個觀點，一是產品服務類似，一是銷售對象，另一個則是價值活動。也就是指產業可能是一群產品服務類似的企業組織，也可能是一群銷售對象類似的企業組織，也可能是一群價值活動類似的企業組織。而運動產業一詞，出現於1980年代的美國刊物中（黃煜，2002）。Pitts、Fielding和Miller（1994）認為運動產業是由運動有關的生產者與消費者組成，生產者提供運動、體適能、遊憩或休閒活動有關的產品及服務；而消費者則包括了企業組織體及個人。Pitts和Stotlar（1996）將其定義為：提供消費者有關運動、體適能、娛樂或者是休閒活動的產品、服務、人員或是場地及觀念的一個市場。黃煜、林房儂（2000）提出，運動產業是供應所有與運動相關產品的市場集合體，這些運動包括含有形的運動用品與無形的運動服務。高俊雄（2000）則提出，運動產業是由一群產品服務、購買對象，以及價值活動類似的運動企業組織所組成。

根據Pitts和Stotlar之觀念，運動產業所提供的，包涵了以下之產品類型：

1. 提供參與性的運動產品，例如運動夏令營、健身聯盟。
2. 供觀賞性的運動產品，例如職業棒球之比賽。
3. 參與運動或體能活動所需的裝備與衣服，例如棒壘球、直排輪之護具，或是泳裝、運動服等等。
4. 促銷體育活動、運動競賽及體能活動的宣傳廣告，例如印有標誌的帽子和衣服，健身俱樂部的毛巾。
5. 興建運動設施的需求，例如新運動場館、或是修建場

館。

6. 服務，例如網球拍換線，或是高爾夫球陪同的桿弟。
7. 休閒娛樂活動，例如登山、健行、露營、騎馬。
8. 管理及行銷計劃，例如專門管理或行銷路跑活動的企業組織，所提出的管理及行銷計劃。
9. 對職業運動提供財務、法令、契約和行銷事務之經紀人。
10. 由出版公司發行運動或體育活動的期刊雜誌。

而 Pitts, Fielding & Miller (1994) 依據產業與顧客組合將運動產業分為 3P，包括第一類運動表現 (sport performance) 運動表現類是指提供消費者參與運動或觀賞運動，包括：職業或業餘運動、商業型運動場館、公共設施運動場館、會員制運動俱樂部、非營利運動組織、運動教育、運動體能公司等。第二類運動產品 (sport production) 運動產品類則是指為了促進提升運動表現所需要的產品，包括運動設備、器材、服飾、運動鞋等用品，以及體能指導員、運動傷害防護員、運動設施、運動組織與專業人員。第三類運動促銷 (sport promotion) 運動促銷則是指用來促進運動產品銷售，包括了促銷性商品、活動、媒體、贊助與代言。

林房儻 (2003) 參照了 Lipsey、Coutant 和 Ragan 以及 Shim 和 Siegel 等人所主張的運動產品相似性效標為主，並融合了運動活動產出效標的優點，歸納出了運動產業的四 P 模式，以清楚地說明運動產業之範疇。其模型如下列圖 2-5 所示，本研究亦將運動產業從業人員的認定標準，以此觀念內之意涵，加以選定並進行抽樣。

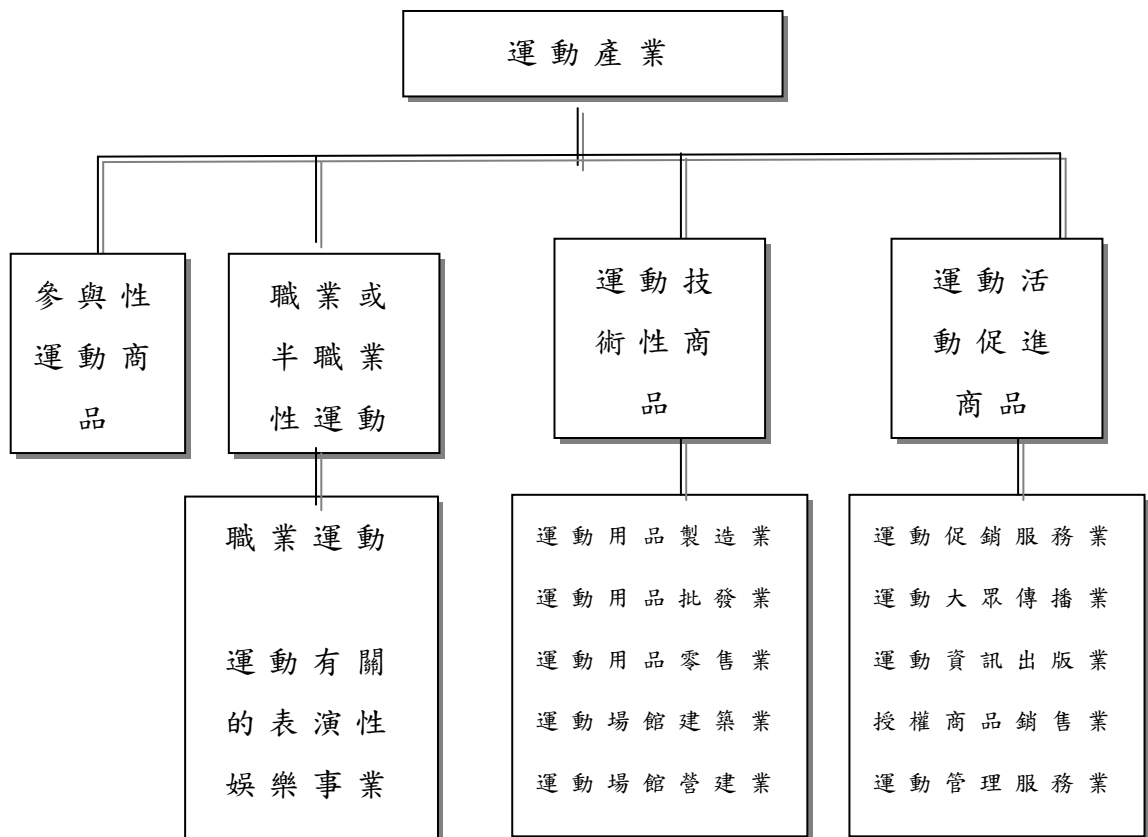


圖 2-4 四 P 運動產業分類模型

資料來源：林房儷(2003)。運動產業分類與 4P 模式之探討。  
台灣體育運動管理學報，2，1-12

運動產業在美國的整體產值，從 1986 年的 502 億美元躍升到 2000 年時的 2,131 億美元，總產值共成長了 350%(程紹同等，2002)。在眾多產業中，可謂是最具潛力之新興產業，也因此吸引許許多多的社會新鮮人投入此一產業。但在這樣的新興產業中，其存在著相當特別的地方，乃在於此產業是提供一般社會大眾休閒、放鬆以及經緩壓力的產業，藉由運

動達到的流暢感受，而忘卻日常生活中或是工作環境中各式各樣的壓力問題。但，身於此一產業的員工，其壓力狀況究竟為何？當面臨各項工作組織層面所出現的問題時，員工所產生的壓力狀況是否過高？而其壓力反應過高的狀態，是否跟人格特質有所關連？在這麼快速成長的產業當中，其人力資源是否適切地支持著，並且人員的工作狀況是否良好，均是影響運動產業未來發展的重要因素。

此外，Potter (1985) 曾指出，典型的產業會提供各式各樣的產品，銷售給不同背景、需求及期望的既有消費者或潛在顧客。也因此同產業別裡面有各式各樣不同的產品類型，所以雖然同屬於運動產業，但類別項目眾多，其各項類別對於工作組織層面所發生的事項，其壓力反應是否呈現相同之狀況？綜上所述，因此本研究將針上述提出之疑問，進行研究。

#### 第四節 國內有關壓力的實證研究

本節共分為二個部分，首先先探討近年來國內有關人格特質與工作壓力的相關實證研究文獻，接下來探討國內針對各產業相關人員的工作壓力來源狀況進行探討。

##### 一、人格特質與工作壓力

近年來國內有關人格特質與工作壓力的相關實證研究文獻整理列舉如下：

##### (一) 王文正 (1990)

以全國 23 個縣市中的 950 座加油站中抽取 588 位員工為受試對象，進行員工 A 型人格特質與其工作壓力之相關研究，其研究結果發現，具有 A 型人格特質之受試者，在憂鬱、

焦慮、生理性壓力反應及整體工作壓力上均顯著高於 B 型人格特質之受試者，但具有 B 型人格特質者在低自尊的工作壓力上顯著高於 A 型人格特質之受試者。

(二) 邱信憲 (1994)

以新竹科學園區的台灣積體電路製造公司中之 2,400 名員工為研究對象，共計調查 269 位員工，進行工作特性、人格特質、角色壓力與工作壓力、工作滿足、離職傾向的相關研究，其研究結果顯示 A 型人格特質者在焦慮、憂鬱、低自尊等構面顯著高於 B 型人格特質者，但在整體工作壓力上卻未達顯著水準。

(三) 曾國斌 (2001)

以探討高科技產業從業人員以及傳統產業從業人員的工作壓力差異的相關研究，共計調查了 629 位受試者，其研究結果發現，高科技產業從業人員所感受之整體工作壓力較傳統產業從業人員高。另外，人格特質越傾向 Type A 型者，其所感受到之工作壓力越高。越傾向 Type B 型人格特質者，所感受到之工作壓力越小。

(五) 王進清 (2002)

針對大台南地區大專院校軍訓教官進行人格特質與工作壓力相關之研究，其研究結果顯示，軍訓教官屬於 TYPE A 型與 TYPE B 型人格特質的人對工作壓力與工作滿足無顯著性的差異存在。

(六) 李靜怡 (2002)

針對九種休閒產業從業人員進行個人特質、工作特性與工作壓力相關研究，共計調查了 479 位受試者，其研究結果顯示，越傾向 A 型人格者，其工作壓力感受越大。

探究上述研究之結果，大部份的研究均顯示，具有 A 型人格特質者，其所感受到的工作壓力狀況明顯高於具有 B 型人格特質者。但亦有研究顯示其並無影響。因此，本研究將針對影響狀況做研究分析，並將樣本鎖定於運動產業的從業人員。

## 二、產業相關人員的工作壓力來源

近年來國內較少針對運動產業相關人員進行工作相關的壓力研究，目前僅有針對體育教師為樣本進行研究。例如李秀穗（2002）調查大專院校體育室主管進行壓力研究，王政融（2002）針對大學體育教師進行工作壓力與因應方式之研究。因此，本節再收集其他相關產業，進行工作事件所造成壓力來源的探討。

### （一）李秀穗（2002）

調查 133 位大專院校體育室主管的壓力狀況後發現，其壓力來源可以歸納成為幾個因素，包括來自上級的壓力、行政負荷的壓力、人際關係的壓力、本身內在衝突的壓力以及決策參與的壓力等。

### （二）吳政融（2002）

針對臺灣地區公、私立大學體育系、體育室之 517 位專任體育教師進行調查研究後發現，其壓力可分為法令束縛、行政負荷、專業成長、學生管理、整體壓力。

### （三）林佳蓉（1994）

針對台北地區 27 家綜合及甲種旅行社的一般領隊、專職領隊及特約領隊為研究對象，進行問卷調查，共發出 570 份問卷，回收有效問卷 363 份。其研究結果顯示，國際領隊人

員的壓力來源，包括了工作挫折、工作負荷、家庭因素、低度滿足以及環境因素。

#### (四) 顏瑞伶 (2002)

針對我國壽險業務員進行工作壓力來源進行研究，其研究結果顯示，其工作壓力來源，分別是角色衝突、職業認同、缺乏支持、工作負荷量、被拒絕感這五個構面。

綜合上述研究發現，各產業之間其工作壓力的來源都不盡相同，並且跟隨著各產業特性，而有極大的差異存在。本研究乃將針對運動產業的從業人員，將依其特性，尋求適切的壓力來源量表進行研究。

## 第參章 研究方法

本章旨在說明研究方法與架構，研究係以調查運動產業從業人員之工作壓力狀況為主，透過問卷的方式進行調查，藉以研究產業人員相關壓力問題，為組織人員壓力研究，作一參考指標。

在研究設計上擬分為五節加以敘述：第一節說明研究架構，第二節說明流程與步驟，第三節說明研究對象與抽樣，第四節說明研究工具，第五節說明資料分析方法等五大部份進行，分別敘述說明如以下各節。

### 第一節 研究架構

本研究乃利用各種不同類型之運動產業從業人員，以及其人格特質為何作主要之自變項，而針對眾多壓力源做項目分析以及因素分析之後，歸納出數個壓力源群組，作為依變項，再進行探究。研究架構如圖 3-1 所示。

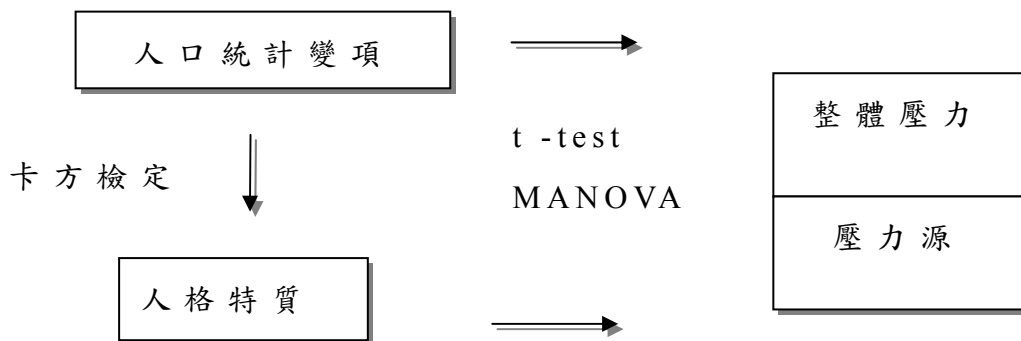


圖 3-1 研究架構圖

## 第二節 研究流程與步驟

本研究在確認問題背景與動機之後，確認研究範圍以運動產業從業人員為本研究之研究對象，並著手進行相關文獻的蒐集與問卷的編製，編製完成後進行問卷預試，在回收預試問卷後，進行因素分析及修正問卷，之後實施問卷發放與回收和資料統計與分析，根據分析結果，提出結論與建議，最後完成本研究。

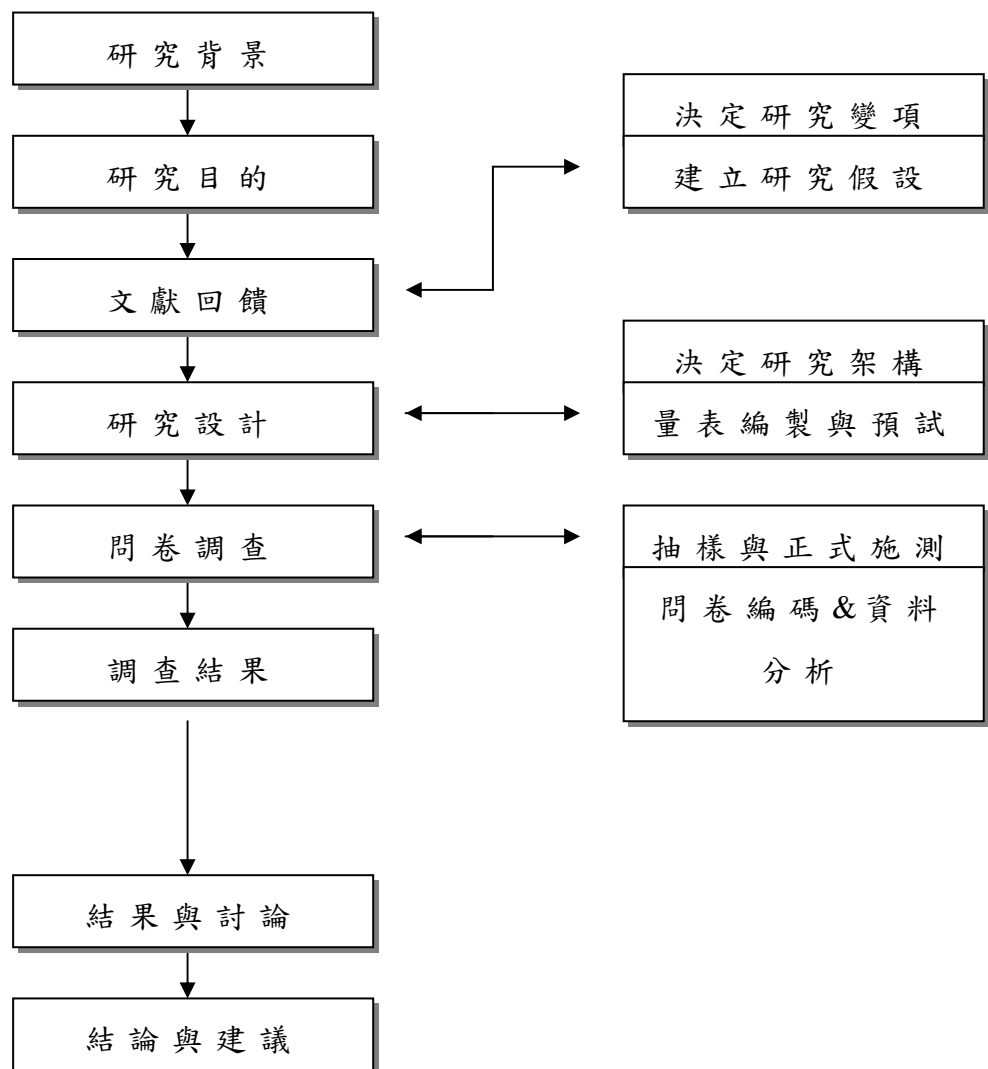


圖 3-2 研究流程圖

### 第三節 研究對象與抽樣

本研究乃針對運動產業從業人員為研究標的。其中研究對象包含二個部分，分為「預試樣本」及「研究樣本」，茲說明如下：

#### 一、 預試樣本

本研究之預試對象，採用分層取樣方式，取選各類型之運動產業。透過研究者進行拜訪之後，共計取樣於：興農職棒事業股份有限公司、中華職棒大聯盟、加州健身俱樂部、新社中學體育組、中友百貨運動休閒樓層銷售人員等。共計回收 140 份。

#### 二、 研究樣本

本研究將針對運動產業各類型工作之從業人員，以「運動產業名錄」登載之企業為主要標的，分加入各級學校體育教師，採分層隨機抽樣（stratified random sampling）方式，先以電話詢問其受訪意願，再進行郵寄問卷方式，進行取樣工作。共計發放問卷 600 份，刪除回答不完全以及呈現規律性答題者後，共得正式樣本數 380 份。

### 第四節 研究工具

本研究根據研究之目的為蒐集相關資料之所需，採用問卷調查之方式進行研究，以編製之「運動產業從業人員工作壓力調查」問卷調查表，作為本研究蒐集資料之工具。問卷內容大致可以分成三大部份，包含：第一部份：基本資料，第二部份：個人人格特質，第三部份：工作壓力量表，內容分述如下：

### 一、基本資料

包括了人口統計變項：性別、年齡、職業、工作場所、居位區域、學歷、收入等七項。

### 二、人格特質(Type A/B)量表

本研究 Type A/B 型人格特質量表，乃參考呂勝瑛博士於民國七十三年所編訂之量表。

#### (一) 計分方式

其內容與計分方式皆為正向題，採李克特(Likert-type scale) 五分量表，從「總是如此」到「從不如此」之間劃分成五等份，分別給與 5、4、3、2、1 分。此量表最高 100 分，最低 20 分，分數越高，表示 A 型人格特質的傾向越高。

#### (二) 信度分析

侯望倫(民73)作工作壓力之實證研究時測得本量表內部一致性 $\alpha$ 係數為0.79。王文正(民80)對公民營加油站員工施測得到之信度為0.80。陳益世(民87)以全部20題施測，得信度為0.79。曾國斌採用此量表所得之信度為0.8384。本研究針對此量表，進行信度分析，得到Cronbach's  $\alpha$ 值為0.7991，顯示本量表具有可靠之信度。

### 三、工作壓力事件量表

此乃依據 Holmes 和 Rahe (1967) 所修訂之生活變化量值 (Life Change Unit) 為原則，將日本學者渡邊直登編製的工作職務上的壓力事件量表加以修訂而成。此乃代表工作變化量值 (Work Change Unit)，亦代表工作事件所帶來的壓力量值。本研究即以此 28 道題目，作為工作壓力事件量測工具。

#### (一) 計分方式

本量表採李克特(Likert-type scale)五分量表，從受試者

感受到工作事件所產生的壓力狀況，分別填入 1、2、3、4 及 5 之中最適切的分數。全部的題項採正向題型，並且皆為封閉式問答。

## (二) 項目分析

預試樣本回收後，依預試數量 140 人之答題反應，進行題項刪減工作。利用獨立樣本 t 檢定方式，將量表總分依高分組(前 27%受試者)，以及低分組(後 27%受試者)在每一題得分的平均數進行比較，以各題項  $p < .05$  達顯著差異為依據，以剔除沒有鑑別度的題目。(吳明隆，2003)

本預試問卷量表之項目分析結果，如表 3-1 所示。各題項均達顯著水準，表示各題項皆能有效鑑別不同受試者的反應狀況。

表 3-1

工作壓力事件量表項目分析摘要表

題目	T 值
01. 收到離職的通知	2.921*
02. 單身至外地任職	8.223*
03. 被派遣到與自己希望相反的單位	7.829*
04. 變換工作的地方	9.212*
05. 派任至外地(可攜眷)	5.732*
06. 收到降職的通知	5.356*
07. 長官提出嚴厲的忠告或訓誡	4.410*
08. 帶領大批全新的幹部或部下	9.120*
09. 奉命舉辦大型說明會或正式的發表會	6.681*
10. 調往不重要的職務	4.608*

---

11. 被要求加快工作的步調	6.978*
12. 到海外出差	8.778*
13. 調動至新的職務	10.870*
14. 週遭環境惡化	5.193*
15. 職責方針、行事方法有變大的變革	9.117*
16. 自己長期負責且重視的工作被取消	4.225*
17. 遭遇到組織重大變更	6.511*
18. 親密同事的退職或轉職	6.574*
19. 面臨昇遷問題	6.126*
20. 為緊急的事情加班	7.619*
21. 工作因新技術所帶來的變化	5.511*
22. 上司交代的工作	9.556*
23. 工作上部份的變更	8.491*
24. 被要求降低工作的步調	6.747*
25. 自海外出差返國	6.067*
26. 搬入新的建築物或辦公室	4.768*
27. 與多位同儕一起進行某些事情	6.215*
28. 在同一棟建築物裡辦公地方的移動	4.949*

---

\*P < .05

### (三) 建構效度

本量表系依據日本學者渡邊直登編製的工作職務上的壓力事件量表加以修訂而成。本研究在量表修訂過程中，經學者、專家審查修訂，除具有專家內容效度外，另外以因素分析法進行建構效度。因素分析進行過程中，乃採用主要成分因素分析抽取因素，以最大變異法正交轉軸，取特徵值(eigen

values)大於 1 且因素負荷量大於 0.4 以上，作為建構效度之取捨標準。並將項目無法歸納到因素層面的題項，加以提出。工作壓力量表經因素分析後，發現未達標準之題目有 03、10、11、13、14、18、20、21、22、23、24。予以提出之後，如表 3-3 所示，其 KMO 值為 .808，Bartlett 球形檢定近似卡方分配值為 927.861(自由度為 136， $p < .05$ )，達顯著水準，此量表資料適合作因素分析。

表 3-2

工作壓力量表 KMO 值與 Bartlett 球形檢定表

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數	.808
Bartlett 球形檢定 近似卡方配	927.861
自由度	136
顯著性 .	.000*
Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數	.808

\*P < .05

特徵值大於 1 ( $\lambda \geq 1$ ) 的因素共有五個， $\lambda$  分別為 2.857、2.569、2.527、2.212 以及 1.556，其皆符合因素分析的要求，且解釋變異量也達到 68.522%，如表 3-3 所示。

表 3-3

工作壓力事件量表之解說總變異量表

轉軸平方和負荷量			
成分	特徵值	變異數 %	累積 %
1	2.857	16.383	16.383
2	2.569	15.110	31.493
3	2.527	14.864	46.357

4	2.212	13.015	59.371
5	1.556	9.151	68.522

在因素命名中第一個因素構面，包含了第 28 題「在同一棟建築物裡辦公地方的移動」、第 26 題「搬入新的建築物或辦公室」、第 27 題「與多位同儕一起進行某些事情」及第 25 題「自海外出差返國」。第一個構面名稱依題項內容，加以命名為「辦公環境改變」。

第二個因素構面，包含了第 17 題「遭遇到組織重大變更」、第 19 題「面臨昇遷問題」、第 16 題「自己長期負責且重視的工作被取消」及第 15 題「職責方針、行事方法有變大的變革」。第二個構面名稱依題項內容，加以命名為「工作組織改變」。

第三個因素構面，包含了第 5 題「派任至外地（可攜眷）」、第 2 題「單身至外地任職」、第 12 題「到海外出差」及第 4 題「變換工作的地方」。第三個構面名稱依題項內容，加以命名為「派駐外地工作」。

第四個因素構面，包含了第 9 題「奉命舉辦大型說明會或正式的發表會」、第 8 題「帶領大批全新的幹部或部下」及第 7 題「長官提出嚴厲的忠告或訓誡」。第四個構面名稱依題項內容，加以命名為「接受重大任務」。

第五個因素構面，包含了第 1 題「收到離職的通知」及第 4 題「收到降職的通知」。第五個構面名稱依題項內容，加以命名為「降級或離職」。工作壓力事件量表因素構面矩陣摘要表，如表 3-4

表 3-4

工作壓力量表之轉軸後成份矩陣摘要表

題號	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4	因素 5
28	.892				
26	.861				
27	.778				
25	.641				
17		.768			
19		.763			
16		.735			
15		.714			
5			.844		
2			.768		
12			.688		
4			.672		
9				.816	
8				.768	
7				.637	
1					.725
6					.712
特徵值	2.857	2.569	2.527	2.212	1.556
解釋變異量	16.383	15.110	14.864	13.015	9.151
累積解釋變異量	16.383	31.493	46.357	59.371	68.522

#### (四) 信度考驗

工作壓力事件量表其信度是以 Cronbach's  $\alpha$  內部一致性來衡量所測驗的內容是否於一致性及穩定性，結果得知各分量表  $\alpha$  係數為 .8226、.7831、.7985、.7499 及 .5434，而總量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 .9077，其結果顯示本量表具有相當程度的內部一致性信度。如表 3-5 所示。

表 3-5

工作壓力量表各因素與總量表之信度

分量表	辦公環境改變	工作組織改變	派駐外地工作	接受重大任務	降級或離職
$\alpha$ 係數	.8226	.7831	.7985	.7499	.5434
總量表	Cronbach's $\alpha$			.9077	

#### 第五節 資料分析方法

本研究在整個研究過程中主要以 SPSS for Windows 10.0 統計軟體，作為分析問卷之工具。並採用以下統計分析方法。

- 一、描述性統計：以敘述統計方式中之平均值、標準差等基本統計量來作整體資料之整理與表現。
- 二、t 檢定：用以檢定兩樣本之差異性。
- 三、卡方檢定：檢測樣本觀察次數與母群體次數的差異性。
- 四、單因子變異數分析：在本研究中，針對一個依變項，將使用單因子變異數，以檢定研究假設中之差異性是否顯著。
- 五、單因子多變量分析：在本研究中，針對多個依變項，將使用單因子多變量，以檢定研究假設中之差異性是否顯著。

六、Duncan 之事後多重比較分析：在變異數分析中若 P 值達顯著水準 ( $\alpha < .05$ )，表示至少有一對平均數間存有顯著差異，本研究以此法進一步考驗群組之間之水準。

## 第肆章 結果與討論

本章節主要是在說明本研究的統計結果與討論，第一節為問卷之整體性分析；第二節為不同人口統計變項與人格特質之調查結果；第三節為整體工作壓力事件與各變項之調查結果；第四節為工作壓力來源與各變項之調查結果。

### 第一節 整體性分析

本節是針對問卷各部分之所得結果，做一描述性統計分析，其共分為三大部分，第一為人口統計變項部分，第二則為人格特質部分，第三為壓力事件量表部分。茲分述如下：

#### 一、人口統計變項

根據回收的有效問卷，進行人口統計變項分析，分別以性別、年齡、職業、工作場所、居住地區、最高學歷及所得收入來加以進行分析。

##### (一) 性別

本研究受試者在性別的分情形，以男性居多 210 人，佔 55%；女性 170 人，佔 45%。

表 4-1

有效樣本性別次數分配表

背景變項	人數	百分比
男	210	55.3%
女	170	44.7%

n=380

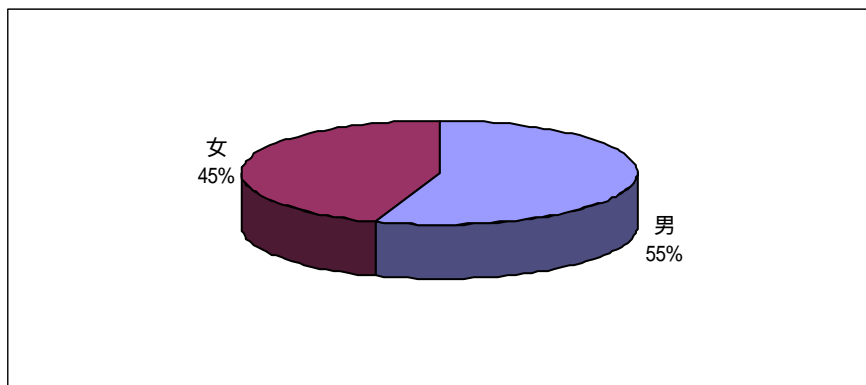


圖 4-1 性別次數圓餅圖

(二) 年齡

本研究受試者在年齡 20 歲以下 12 人，佔 3%；21 歲到 30 歲 246 人，佔 64.7%；31 歲到 40 歲 92 人，佔 24.2%；41 歲到 50 歲 26 人，佔 6.8%；51 歲以上 4 人，佔 1.1%。

表 4-2

有效樣本年齡次數分配表

年齡	人數	百分比
20 歲以下	12	3.2%
21 歲 ~ 30 歲	246	64.7%
31 歲 ~ 40 歲	92	24.2%
41 歲 ~ 50 歲	26	6.8%
51 歲 以上	4	1.1%

n=380

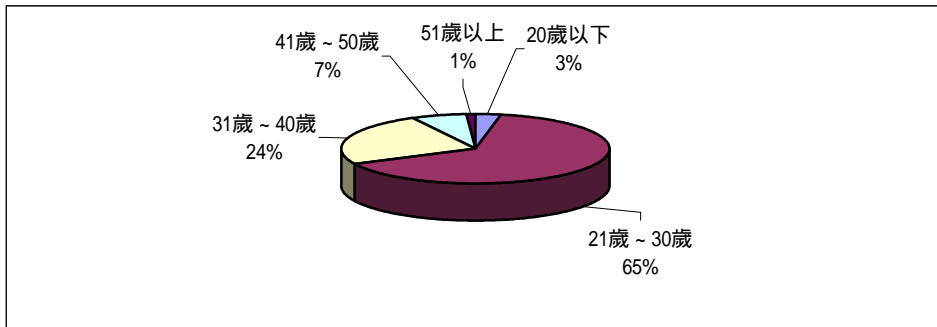


圖 4-2 年齡次數圓餅圖

(三) 職業

本研究受試者為運動運動場所或健身中心人員 70 人，佔 18%；政府單位體育人員 27 人，佔 7%；職業運動組織人員為 42 人，佔 11%；運動用品製造、銷售人員為 61 人，佔 16%；體育教師為 50 人，佔 13%；運動教練為 54 人，佔 14%；其他運動產業從業人員為 34 人，佔 9%；非運動產業從業人員為 42，佔 11%。

表 4-3

有效樣本職業次數分配表

職業	人數	百分比
運動場所或健身中心人員	70	18.7%
政府單位體育人員	24	7.1%
職業運動組織人員	42	11.1%
運動用品製造、銷售人員	61	16.1%
體育教師	50	13.2%
運動教練	54	14.2%
其他運動產業從業人員	34	8.9%
非運動產業從業人員	42	11.1%

n=380

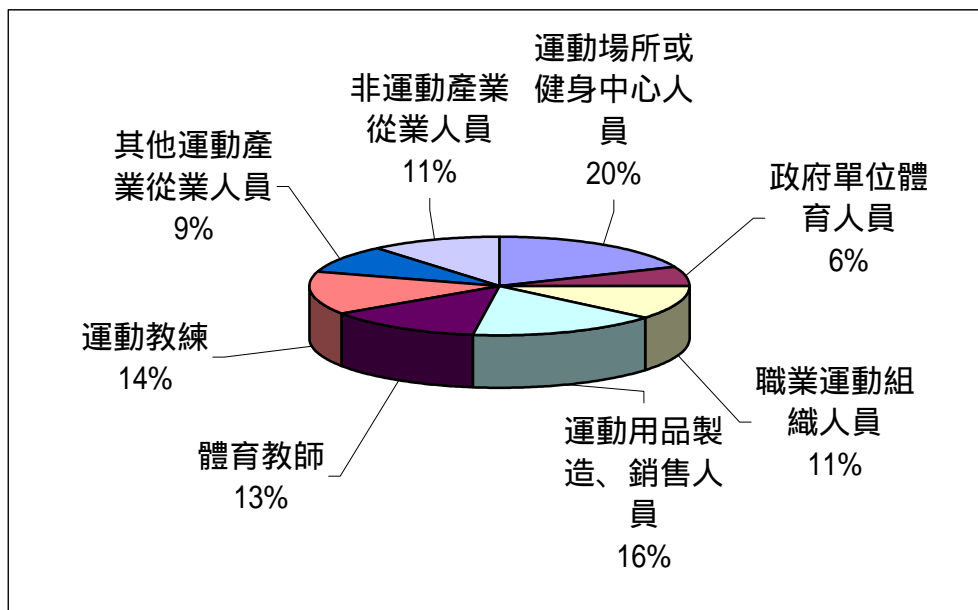


圖 4-3 職業次數圓餅圖

#### (四) 工作場所

本研究受試者工作場所為公立學校者 68 人，佔 18%；私立學校者 16 人，佔 4%；私人企業者為 249 人，佔 66%；公家機關為 26 人，佔 7%；其他為 21 人，佔 6%。

表 4-4

有效樣本工作場所次數分配表

工作場所	人數	百分比
公立學校	68	17.9%
私立學校	16	4.2%
私人企業	249	65.5%
公家機關	26	6.8%
其他	21	5.5%

n=380

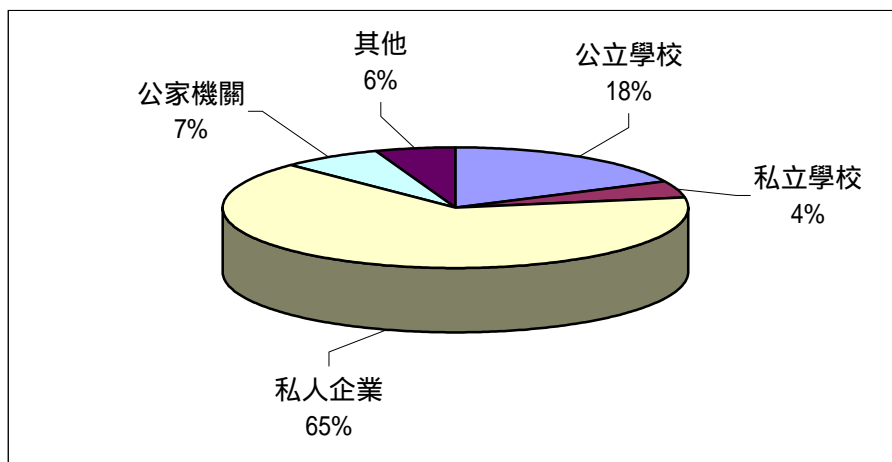


圖 4-4 工作場所次數圓餅圖

#### (五) 居住地域

本研究受試者居住區域為北部者為 96 人，佔 25%；中部為 235 人，佔 62%；南部為 45 人，佔 12%；東部為 4 人，佔 1%。

表 4-5

有效樣本居住區域次數分配表

居住區域	人數	百分比
北部	96	25.3%
中部	235	61.8%
南部	45	11.8%
東部	4	1.1%
其他	21	5.5%

n=380

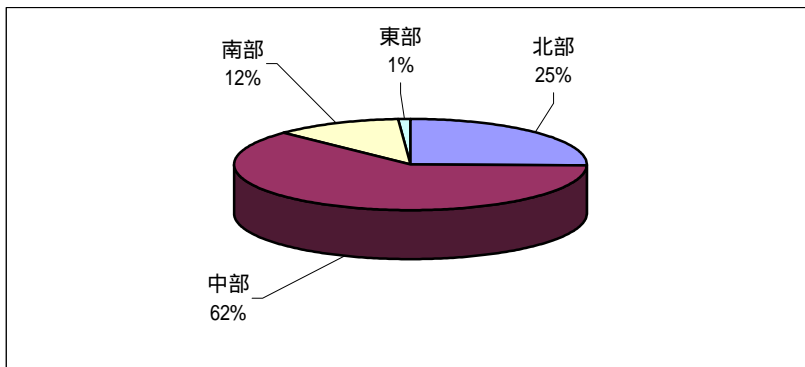


圖 4-5 居住地域次數圓餅圖

#### (六) 學歷

本研究受試者國中以下為 2 人，佔 1%；高中職為 37 人，佔 10%；專科為 74 人，佔 20%；大學為 227 人，佔 60%；碩士以上為 40 人，佔 11%。

表 4-6

有效樣本學歷次數分配表

學歷	人數	百分比
高中（職）以下	39	10.2%
專科	74	19.5%
大學	227	59.7%
碩士以上	40	10.5%

n=380

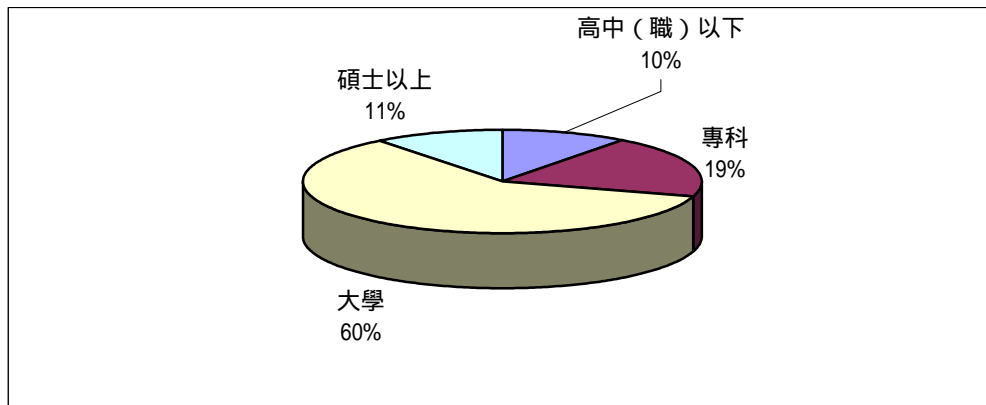


圖 4-6 學歷次數圓餅圖

(七) 所得收入

本研究受試者所得收入二萬以下為 61 人，佔 16%；二萬到三萬九為 216 人，佔 56%；四萬到五萬九為 82 人，佔 22%；六萬到七萬九為 12 人，佔 3.2%；八萬以上為 9 人，佔 2%。

表 4-7

有效樣本學歷次數分配表

所得收入	人數	百分比
二萬以下	61	16.1%
二萬到三萬九	216	56.8%
四萬到五萬九	82	21.6%
六萬到七萬九	12	3.2%
八萬以上	9	2.4%

n=380

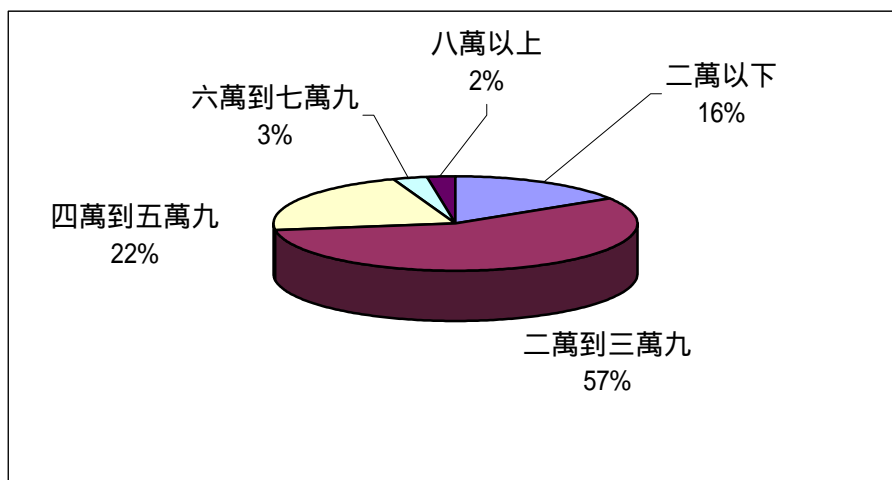


圖 4-7 所得收入次數圓餅圖

## 二、人格特質 (Type A) 量表

Type A/B 型人格特質，由 20 題個題目所組成，依填答者之得分狀況，將得分前 23% 之受試者，設定為 A 型人格，後 23% 之受試者，設定為 B 型人格。其餘呈現趨中的特質者，則稱為 AB 型人格。其結果，如表 4-8 的結果。

表 4-8

### 有效樣本人格特質次數分配狀況

人格特質	次數	百分比	累積百分比
A 型	91	23.9%	23.9%
AB 型	199	52.4%	76.3%
B 型	90	23.7%	100%
總和	380	100%	

n=380

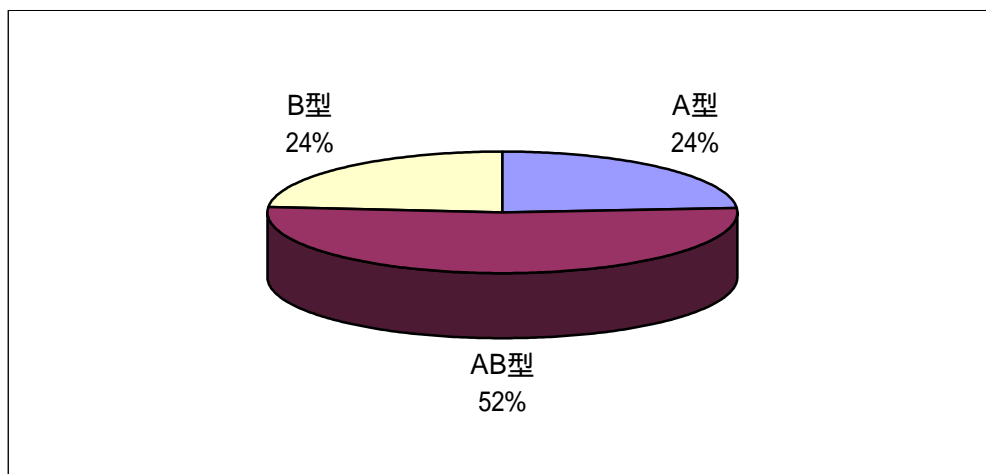


圖 4-8 人格特質次數圓餅圖

### 三、工作壓力事件量表

根據回收的有效問卷，針對工作壓力事件部分進行描述性統計分析，以得知各壓力事件對個體所產生之壓力反應。其狀況如表 4-9 所示。

表 4-9

工作壓力事件量表之描述性統計摘要表

題目	平均數	標準差	壓力百分數
01. 收到離職的通知	3.57	1.29	71.4
02. 單身至外地任職	2.85	1.21	57
03. 被派遣到與自己希望相反的單位	3.51	1.12	70.2
04. 變換工作的地方	2.93	1.09	58.6
05. 派任至外地(可攜眷)	2.45	1.14	49
06. 收到降職的通知	3.61	1.13	72.2
07. 長官提出嚴厲的忠告或訓誡	3.67	1.04	73.4
08. 帶領大批全新的幹部或部下	3.24	1.18	64.8

09. 奉命舉辦大型說明會或正式的發表會	3.66	1.15	73.2
10. 調往不重要的職務	2.77	1.09	55.4
11. 被要求加快工作的步調	3.18	1.03	63.6
12. 到海外出差	2.83	1.25	56.6
13. 調動至新的職務	2.93	1.10	58.6
14. 週遭環境惡化	3.15	1.15	63
15. 職責方針、行事方法有變大的變革	3.18	.98	63.6
16. 自己長期負責且重視的工作被取消	3.67	1.04	73.4
17. 遭遇到組織重大變更	3.39	.99	67.8
18. 親密同事的退職或轉職	3.04	.97	60.8
19. 面臨昇遷問題	3.18	1.02	63.6
20. 為緊急的事情加班	2.87	1.14	57.4
21. 工作因新技術所帶來的變化	2.81	1.03	56.2
22. 上司交代的工作	2.87	1.04	57.4
23. 工作上部份的變更	2.74	.94	54.8
24. 被要求降低工作的步調	2.42	.96	48.4
25. 自海外出差返國	2.28	1.09	45.6
26. 搬入新的建築物或辦公室	2.16	1.01	43.2
27. 與多位同儕一起進行某些事情	2.22	.95	44.4
28. 在同一棟建築物裡辦公地方的移動	2.06	.96	41.2

n=380

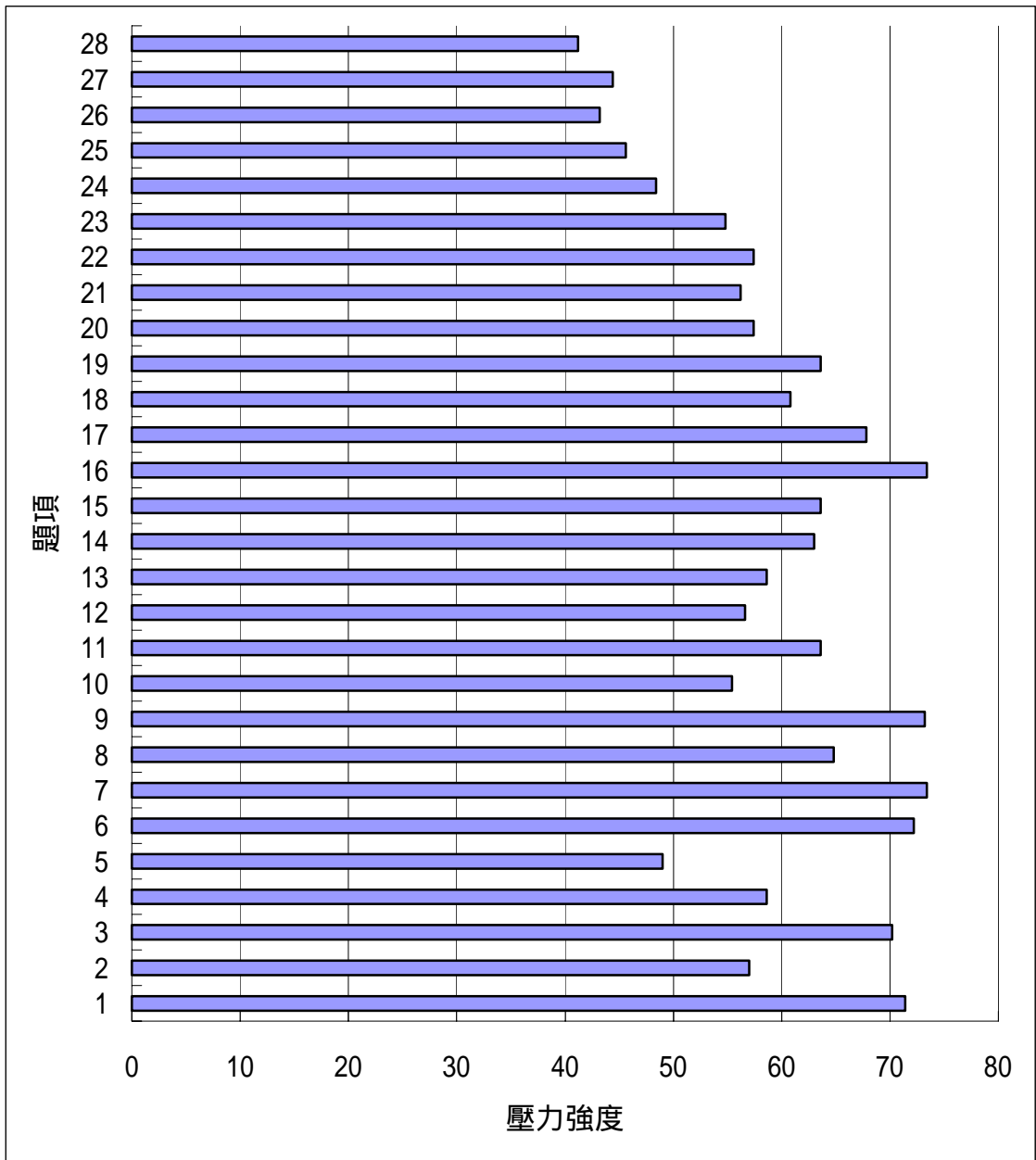


圖 4-9 工作壓力事件量表長條圖

由各工作壓力事件項目來看，平均得分超過 70 分以上的題項，代表當受試者面臨此事件時，都會感受到高度的壓力，其題項為第一題收到離職的通知、第三題被派遣到與自己希望相反的單位、第六題收到降級的通知、第七題長官提出嚴

屬的忠告或訓誡、第九題奉命舉辦大型說明會或正式的發表會以及第十六題自己長期負責且重視的工作被取消。

而工作壓力事件項目平均得分低於 50 分以下的項目，代表當受試者面臨此事件時，感受到的為低度的壓力，其題項為第五題派駐外地工作（可攜眷）、第二十四題被要求降低工作的步調、第二十五題自海外出差返國、第二十六題搬入新的建築物或辦公室、第二十七題與多位同儕一起進行某些事情以及第二十八題在同一棟建築物物裡辦公地方的移動。

這樣的結果，與日本學者渡邊直登的調查結果，有些許的差異，特別是在高強度（題項分數超過七十分）的工作壓力事件方面。日本人對於離職的通知、單身至外地任職、被派遣到與自己希望相反的單位、變換工作的地方以及派任至外地（可攜眷）這五項的壓力強度，呈現最大的狀況。分析各細項的狀況，發現有三個題項，與派駐外地工作有關，其乃表示，日本人對於離開熟悉的環境，而到外地去從事工作，會感受到特別高的壓力。而針對國內的運動產業員工進行調查，卻是關於自身的職務、任務有變化時，才會產生較大的壓力強度。

## 第二節 不同人口統計變項與人格特質之調查結果

本節將針對不同人口統計變項與人格特質之間做描述性的統計，在人口變項中分別以性別、年齡、職業、工作場所、居住地區、最高學歷及所得收入來加以描述分析。

表 4-10

人口統計變項與人格特質交叉表

背景變項	A 型	AB 型	B 型	總和
<b>性別</b>				
男	65	107	38	210
女	26	92	52	170
<b>年齡</b>				
20 歲以下	3	4	5	12
21 歲 ~ 30 歲	60	133	53	246
31 歲 ~ 40 歲	23	42	27	92
41 歲 ~ 50 歲	3	18	5	26
51 歲以上	2	2	0	4
<b>職業</b>				
運動場所或健身中心 人員	13	47	10	70
政府單位體育人員	4	12	11	24
職業運動組織人員	9	20	13	42
運動用品製造、銷售 人員	23	21	17	61
體育教師	11	26	13	50
運動教練	16	25	13	54
其他運動產業從業人 員	8	22	4	34
非運動產業從業人員	7	26	9	42
<b>工作場所</b>				

公立學校	19	36	13	68
私立學校	3	10	3	16
私人企業	61	126	62	249
公家機關	5	11	10	26
其他	3	16	2	21
居住區域				
北部	24	50	22	96
中部	55	125	55	235
南部	10	23	12	45
東部	2	1	1	4
最高學歷				
高中（職）以下	10	16	13	39
專科	16	35	23	74
大學	59	123	45	227
碩士以上	6	25	9	40
平均收入				
二萬以下	8	39	14	61
二萬到三萬九	55	111	50	216
四萬到五萬九	21	36	25	82
六萬到七萬九	3	8	1	12
八萬以上	4	5	0	9

針對七個人口統計變項與人格特質進行卡方檢定後發現，僅有性別(卡方值 15.989)以及職業(卡方值 27.290)兩個變項呈現顯著差異。其表示不同的性別，其人格特質有不同的狀況；不同的運動產業，其人格特質的狀況也不盡相同。

因此，由上述結果可以推論出，由於男女之間的社會價

值觀、情緒感受度等顯示不同的狀態，男性屬於 A 型人格者多於 B 型，女性卻呈現 B 型人格特質較多的狀態。而在職業別方面，較偏向於 A 型人格特質者為運動場所或健身中心人員、運動用品製造及銷售人員、運動教練以及其他運動產業從業人員；而較偏向 B 型人格特質者為政府單位體育人員、職業運動組織人員、體育教師以及非運動產業從業人員。A 型人格的較具競爭性、時間緊迫性以及懷有敵意，因此適合於高挑戰的工作環境裡；而對於謹慎小心、步調緩調且面面顧到的工作性質而言，B 型的人反較表現的較佳（盧瑞陽，1993）。

### 第三節 整體工作壓力事件與各變項之調查結果

本節將分析研究各運動產業受訪者對所有工作壓力事件之總分狀況，與各人口統計變項以及人格特質變項來加以進行分析。

在工作壓力事件總得分數值，經由 t 檢定以及單因子變異數分析後發現，不同的性別、年齡、工作場所、居住區域、學歷以及收入所得均無顯著差異，而不同的運動產業，以及人格特質這兩個變項，則呈現有顯著差異。此則符合研究之假設。以下將針對此兩變項進行討論。

表 4-11

整體工作壓力事件與各變項之單因子變異數摘要表

變異來源	平方和	自由度	均方和	F 檢定
性別				
組間	342.358	1	342.358	1.259

組內	102814.619	378	271.996	
全體	103156.976	379		
年齡				
組間	2562.940	4	640.735	2.389
組內	100594.037	375	268.251	
全體	103156	379		
職業				
組間	7886.378	7	1126.625	4.399*
組內	95270.599	372	256.104	
全體	1031156.976	379		
工作場所				
組間	599.807	4	149.952	.548
組內	102557.169	375	173.486	
全體	103156.976	379		
居住區域				
組間	778.385	3	259.462	.953
組內	102378.591	376	272.283	
全體	103156.976	379		
學歷				
組間	1949.677	3	649.892	2.414
組內	101207.299	376	269.168	
全體	103156.976	379		
所得收入				
組間	2525.309	4	631.327	2.353
組內	100631.667	375	268.351	

全體	103156.976	379		
人格特質				
組間	5586.768	2	2793.384	10.793*
組內	97570.209	377	258.807	
全體	103156.976	379		

\*p < .05

### 一、不同運動產業對整體工作壓力之調查分析

由單因子變異數分析表(下表 4-12)中可知，不同運動產業的從業人員，對於整體的工作壓力自覺狀況，有顯著的差異存在。經事後比較後發現，出現四個層級，其中職業運動組織人員以及體育教師，呈現了最小的壓力感受，次之為其他運動產業人員、運動教練、運動場所或健身中心人員以及政府單位體育人員，第三個層級則為運動用品製造、銷售人員，而非運動產業人員存在著最強的壓力感受。

表 4-12

不同運動產業對整體工作壓力之單因子變異數分析摘要表

變異來源	平方和	自由度	均方和	F 檢定	事後比較
組間	7886.378	7	1126.625	4.399*	(3=5)<(7=6=1=2) <4<8
組內	95270.599	372	256.104		
全體	1031156.976	379			

\*p < .05

備註：1.運動場所或健身中心人員

2.政府單位體育人員

3.職業運動組織人員

4. 運動用品製造、銷售人員
5. 體育教師
6. 運動教練
7. 其他運動產業人員
8. 非運動產業人員

因此，由上述結果可以推論出，偏向於較具動態方面的運動產業從業人員，如職業運動組織人員以及體育教師，對於工作壓力事件，感受到壓力的狀態較不明顯。而屬於一般企業以及較靜態方面的運動產業，如運動用品製造及銷售人員，則對於壓力事件感受較為強烈。

表 4-13

不同運動產業對整體壓力之平均數、標準差

職業	平均數	每題平均數	壓力百分比
運動場所或健身中心人員	83.43	2.98	59.59
政府單位體育人員	86.26	3.08	61.61
職業運動組織人員	73.64	2.63	52.60
運動用品製造、銷售人員	87.87	3.14	62.76
體育教師	79.94	2.86	57.10
運動教練	82.15	2.93	58.68
其他運動產業從業人員	81.97	2.93	58.55
非運動產業從業人員	89.79	3.21	64.14

二、不同人格特質對整體工作壓力之調查分析

由單因子變異數分析表(下表 4-13)中可知，不同人格特質的員工，對於整體的工作壓力自覺狀況，有顯著的差異存在。

經事後比較後發現，A型人格與AB型人格，對於各工作壓力事件存在較大的壓力感受，而B型人格的員工，則呈現較小的壓力反應。

表 4-14

不同人格特質對整體工作壓力之單因子變異數分析摘要表

變異來源	平方和	自由度	均方和	F檢定	事後比較
組間	5586.768	2	2793.384	10.793*	B<(A=AB)
組內	97570.209	377	258.807		
全體	103156.976	379			

\*P < .05

於不同人格特質的變項分析可得知，其對於總壓力的自覺狀況，產生顯著的差異，且偏向A型人格特質者，其壓力感受度較大。此結果與王文正（1990）、曾國斌（2001）和李靜怡（2002）等人之研究結果相符。因此，可以推論出A型人格特質者，其行為特徵為講話語調快、個性急、較無耐心並且會為自己設定期限，強迫自己在期限內完成，因此A型人格特質常會感受到時間的壓迫感，因此感受到的壓力也較為B型以及AB型的人格特質較為高。

表 4-15

不同人格特質對整體壓力之平均數、標準差

人格特質	平均數	每題平均數	壓力百分比
A	87.44	3.12	62.46
AB	84.17	3.01	60.12
B	76.73	2.74	54.81

#### 第四節 工作壓力來源與各變項之調查結果

表 4-16 呈現經過因素分析之後，受試者面對各項工作事件時，其感受到的壓力大小狀況。由其平均數可以窺之，當員工面臨到降級或離職的工作事件時，呈現最龐大的壓力，再者為接受重大任務，而在面臨辦公環境改變時，所感受到的壓力強度則為最低。

表 4-16  
受試者在各工作壓力源因素群組之平均數、標準差

壓力來源	平均數	標準差	壓力百分比
降級或離職	3.5895	1.03	71.79
接受重大任務	3.5211	0.92	70.42
工作組織改變	3.3526	0.77	67.05
派駐外地工作	2.7625	0.92	55.25
辦公環境改變	2.1776	0.84	43.55

接下來，本節再以單因子多變量方式，來檢驗經過因素分析後，呈現群組關係的壓力源與各個變項之間，是否具有顯著性的差異存在。其中包含了人口變項的性別、年齡、職業、工作場所、居住地區和月收入等七個變項，再加上人格特質變項。

在各項壓力源的自覺狀況，經由單因子多變量的分析(如下表 4-17)發現，不同的工作場所以及居住區域與各項壓力源狀況，均無顯著差異。而不同的性別、年齡、運動產業、學歷以及所得收入，以及人格特質，則呈現有顯著差異，因此，接下來將針對有顯著差異的變項，進行討論。

表 4-17

不同變項對壓力源之單因子多變量分析摘要表

變項	Wilk's $\lambda$ 值
性別	.959*
年齡	.894*
職業	.846*
工作地區	.956
居住區域	.958
學歷	.929*
所得收入	.899*
人格特質	.925*

\*P < .05

#### 一、不同性別對工作壓力源之調查分析

利用 t 檢定的方式，進行不同性別與工作壓力源之間的關係。由表 4-17 可以發現，男女受試者在壓力源中的差異有達顯著水準。再進一步了解不同性別受試者在在壓力源上的主要差異，由表 4-16 可以發現在五個壓力源當中，僅有在「接受重大任務」的壓力事件方面，呈現 p 值小於 .05 的狀況。表示其性別不同，在面對接受重大任務時，有不同的壓力反應。

表 4-18  
不同性別對壓力源之單因子變異數分析摘要表

壓力源名稱	離均差 平方和	自由度	均方值	F 檢定	事後比較
辦公環境改變	.246	1	.246	.351	
工作組織改變	.493	1	.493	.829	
派駐外地工作	0.004	1	0.004	.005	
接受重大任務	8.397	1	8.397	10.196*	女 > 男
降級或離職	.347	1	.347	.329	

\*P < .05

根據比較發現，男性面對接受重大任務時的平均數為 3.3873，女性則為 3.6863。因此，當面臨此工作事件之時，女性所自覺到的壓力強度，明顯高過於男性。

表 4-19  
不同性別對壓力源之平均數、標準差

性別	統計數	辦公環境 改變	工作組織 改變	派駐外地 工作	接受重大 任務	降級或離 職
男性	平均數	2.154	3.3202	2.7595	3.3873	3.6167
	標準差	0.8296	0.7435	0.8694	0.8884	1.0579
女性	平均數	2.2059	3.3926	2.7662	3.6863	3.5559
	標準差	0.8454	0.8035	0.9896	0.9307	0.9873

因此，由上述結果可以推論出，當女性員工在接受公司所指派的重大任務時，會出較大的壓力。此乃由於男女之間的社會價值觀、想法認知、情緒感受度等等不同的差異程度，因而造成壓力強度不等的狀況。

## 二、不同年齡對壓力源之調查分析

依表 4-17 各變項與壓力源之間的單因子多變量分析摘要表，可以發現，不同年齡的員工在壓力源中的差異性達顯著水準。再進一步了解不同年齡受試者在壓力源上的主要差異，由表 4-20 可以發現在五個壓力源當中，對於「辦公環境改變」、「工作組織改變」以及「接受重大任務」時的壓力事件方面，呈現顯著差異。表示其年齡不同，上面三項壓力事件時，會有不同的壓力反應。

表 4-20  
不同年齡對壓力源之單因子變異數分析摘要表

壓力源名稱	平方和	自由度	均方和	F 檢定	事後比較
辦公環境改變	7.064	4	1.766	2.569*	(5=2=3)<(1=4)
工作組織改變	10.702	4	2.675	4.679*	(3=2=1)<(4=5)
派駐外地工作	1.945	4	.486	.567	
接受重大任務	9.983	4	2.496	3.022*	(3=4=2=5)<1
降級或離職	1.565	4	.391	.369	

\*P < .10

備註：1.20 歲以下；2.21 歲~30 歲；3.31 歲~40 歲；4.41 歲~50 歲；5.51 以上

根據事後比較發現，當面臨辦公環境改變之時，20 歲以下以及 41 歲到 50 歲這兩個族群的員工，感受到的壓力較其他年齡層的員工大。當面臨工作組織改變之時，40 歲以下的員工感受到較小的壓力，而超過 40 歲的員工，則感受到龐大的工作壓力。當面臨接受重大任務時，未滿 20 歲的員工，感受到的壓力比較其他年齡層要來得龐大。

表 4-21  
不同年齡對壓力源之平均數、標準差

年齡	統計數	辦公環境	工作組織	派駐外地	接受重大	降級或離
		改變	改變	工作	任務	職
20 以下	平均數	<b>2.521</b>	<b>3.417</b>	3.042	<b>3.917</b>	3.417
	標準差	<b>.239</b>	<b>.218</b>	.267	<b>.262</b>	.297
21~30	平均數	<b>2.171</b>	<b>3.415</b>	2.789	<b>3.606</b>	3.616
	標準差	<b>.053</b>	<b>.048</b>	.059	<b>.058</b>	.066
31~30	平均數	<b>2.052</b>	<b>3.079</b>	3.275	<b>3.275</b>	3.527
	標準差	<b>.086</b>	<b>.079</b>	.097	<b>.095</b>	.107
41~30	平均數	<b>2.567</b>	<b>3.663</b>	2.721	<b>3.372</b>	3.577
	標準差	<b>.163</b>	<b>.148</b>	.182	<b>.178</b>	.202
51 以上	平均數	<b>1.938</b>	<b>3.625</b>	2.625	<b>3.750</b>	4.000
	標準差	<b>.415</b>	<b>.378</b>	.463	<b>.454</b>	.515

因此，由上述結果可以推論出，當面臨辦公環境改變時，較年輕的族群以及中年族群，可能較為熟悉目前的辦公環境，因此當改變時就會感到龐大的壓力。而當面臨工作組織改變之時，由於 40 歲以下，偏向於青壯年族群，對於於內部的變動較無特別之感覺，而超過 40 歲者，已邁入中年階段，背負著家庭生計的重責大任，因此對於組織的變動會感受到較多的壓力。當面臨接受重大任務時，未滿 20 歲者，相較於其他年紀的從業人員，可能因其專業能力尚未足夠，故面臨此事件時，感受到的壓力都較其他年齡層來的大。

### 三、不同職業對壓力源之調查分析

依表 4-17 各變項與壓力源之間的單因子多變量分析摘要表，可以發現，不同運動產業的員工在壓力源中的差異性達顯著水準。再進一步了解不同運動產業受試者在壓力源上的主要差異，由表 4-22 可以發現在五個壓力源當中，對於「辦公環境改變」、「工作組織改變」、「派駐外地工作」以及「接受重大任務」時，其工作壓力自覺狀況，有顯著的差異存在。而對於降級或離職之工作壓力事件，則運動產業員工普遍呈現高度壓力之狀況，並無呈現差異狀況。

表 4-22

不同運動產業人員對壓力源之單因子變異數分析摘要表

壓力源名稱	平方和	自由 度	均方 和	F 檢定	事後比較
辦公環境改變	10.617	7	1.517	2.219*	3<5<(6=2=1=7=8=4)
工作組織改變	10.392	7	1.485	2.572*	3<(5=7)<(1=6=4=2=8)
派駐外地工作	21.249	7	3.036	3.736*	(3=5)<6<(7=1=8=2=4)
接受重大任務	15.081	7	2.154	2.631*	(3=7)<(5=6=2=1=8=4)
降級或離職	3.965	7	.566	.533	

\*P < .05

備註：1.運動場所或健身中心人員

2.政府單位體育人員

3.職業運動組織人員

4.運動用品製造、銷售人員

5.體育教師

6.運動教練

7.其他運動產業人員

#### 8. 非運動產業人員

經事後比較後發現，在「辦公環境改變」方面，呈現三個層級，職業運動組織的從業人員呈現最小的壓力反應，體育教師次之，其餘則呈現較高之壓力反應。在「工作組織改變」方面，也呈現了三個層級，職業運動組織的從業人員，同樣呈現最小的壓力反應，體育教師以及其他運動產業人員次之，其餘則呈現較高之壓力反應。在「派駐外地工作」方面，亦呈現了三個層級，職業運動組織的從業人員以及體育教師，呈現最小的壓力反應，運動教練次之，其餘則呈現較高之壓力反應。在「接受重大任務」方面，職業運動組織的從業人員以及其他運動相關人員，呈現較小的壓力反應，其餘則呈現較強烈的壓力反應。

表 4-23

不同運動產業對壓力源之平均數、標準差

運動產業	統計數	辦公環境	工作組織	派駐外地	接受重大	降級或離
		改變	改變	工作	任務	職
運動場所或 健身中心人 員	平均數	2.236	3.354	2.757	3.552	3.543
	標準差	.099	.091	.108	.108	.123
政府單位體 育人員	平均數	2.176	3.481	3.074	3.543	3.593
	標準差	.159	.146	.173	.174	.198
職業運動組 織人員	平均數	1.827	3.000	2.369	3.151	3.512
	標準差	.128	.117	.139	.140	.159
運動用品製	平均數	2.303	3.410	3.078	3.787	3.631

造、銷售人員	標準差	.106	.097	.115	.116	.132
體育教師	平均數	2.040	3.290	2.555	3.413	3.480
	標準差	.117	.107	.127	.128	.146
運動教練	平均數	2.111	3.356	2.597	3.531	3.731
	標準差	.113	.103	.123	.123	.140
其他運動產業從業人員	平均數	2.250	3.279	2.721	3.275	3.779
	標準差	.142	.130	.155	.155	.177
非運動產業從業人員	平均數	2.440	3.667	3.000	3.754	3.476
	標準差	.128	.117	.139	.140	.159

因此，由上述結果可以推論出，當辦公環境改變之際，運動產業組織人員以及體育教師，由於都在室外的環境進行工作，因此習慣較於環境的變換，而對於此感受到的壓力較其他人員小。當工作組織改變之際，職業運動組織人員、其他運動產業人員與體育教師，由於身處於變動較為迅速的產業類別，因此其感受到的壓力也較低。針對派駐外地工作方面，職業運動組織人員與體育教師，因為常常需要到外地去隨隊比賽，因此較為習慣外地工作的狀況，故其感受到的壓力也較其他者為低。而對於接受重大任務方面，職業運動組織人員與其他運動相關人員，可能需要經常舉辦重要運動賽會，或是其他活動事件等，因此對於重大任務屢見不鮮，故其感受到的壓力也較其他人員低。

#### 四、不同學歷對壓力源之調查分析

由單因子變異數分析表(表 4-24)中可知，不同學歷的員工，對於工作組織改變以及降級與離職時，其工作壓力自覺狀況，有顯著的差異存在。而對於其他三項壓力源，則無呈

現差異狀況。

表 4-24

不同學歷對壓力源之單因子變異數分析摘要表

壓力源名稱	平方和	自由度	均方和	F 檢定	事後比較
辦公環境改變	1.873	3	.612	.875	
工作組織改變	4.975	3	1.658	2.832*	(1=2)<(4=3)
派駐外地工作	5.162	3	1.721	2.032	
接受重大任務	4.524	3	1.508	1.799	
降級或離職	13.923	3	4.641	4.532*	1<(2=4=3)

\*P < .05

備註：1.高中職以下；2.專科；3.大學；4.碩士以上

經事後比較後發現，在「工作組織」改變方面，高中職以及專科學歷的從業人員，呈現較小的壓力反應，其餘則呈現較大的壓力反應。在「降級或離職」方面，除了高中職以下的學歷呈現較小的壓力反應外，其餘的學歷則呈現較高的壓力反應。

表 4-25

不同學歷對壓力源之平均數、標準差

學歷	統計數	辦公環境	工作組織	派駐外地	接受重大	降級或離
		改變	改變	工作	任務	職
高中職以下	平均數	2.115	<b>3.083</b>	2.590	3.376	<b>3.038</b>
	標準差	.134	<b>.123</b>	.147	.147	<b>.162</b>
專科	平均數	2.304	<b>3.247</b>	2.851	3.432	<b>3.581</b>
	標準差	.097	<b>.089</b>	.107	.106	<b>.118</b>
大學	平均數	2.166	<b>3.427</b>	2.811	3.608	<b>3.685</b>

	標準差	.056	<b>.051</b>	.061	.061	<b>.067</b>
碩士以上	平均數	2.069	<b>3.387</b>	2.494	3.333	<b>3.600</b>
	標準差	.132	<b>.121</b>	.145	.145	<b>.160</b>

由上述結果可以推論出，當工作組織改變之際，專科以下的學歷感受到較低的壓力反應，而大學以上則反應出較高的壓力反應，其正恰巧與學歷的高低呈正向的反應。當低學歷者，從事的應該較向於技術性或服務性的工作，可能與組織變動方面較無牽連關係，因此壓力比較不大；反之，學歷較高之員工，可能負擔較核心重要的工作職務，因此對於組織內部的變動，感受到較大的壓力。而在降級或離職方面，高中職以下的學歷亦呈現較小的壓力反應，應當與其對於組織內部的向心力較為薄弱之關係。

#### 五、不同收入所得對工作壓力源之調查分析

由單因子變異數分析表(表 4-26)中可知，不同收入所得的員工，對於工作組織改變時其工作壓力自覺狀況，有顯著的差異存在。而對於其他四項壓力源，則無呈現差異狀況。

表 4-26

不同所得收入對壓力源之單因子變異數分析摘要表

壓力源名稱	平方和	自由度	均方和	F 檢定	事後比較
辦公環境改變	6.393	4	1.598	2.318	
工作組織改變	8.062	4	2.015	3.482*	(2=3=1)<4<5
派駐外地工作	2.442	4	.610	.713	
接受重大任務	4.315	4	1.079	1.283	
降級或離職	2.151	4	.538	.508	

\*P < .05

備註：1.二萬以下；2.二萬到三萬九；3.四萬到五萬九；4.六萬到七

萬九；5.八萬以上

經事後比較後發現，在「工作組織改變」方面，所得收入在六萬以下的從業人員，呈現較小的壓力反應，所得收入超過六萬者，則呈現較大的壓力反應。

表 4-27

不同所得收入對壓力源之平均數、標準差

收入所得	統計數	辦公環境	工作組織	派駐外地	接受重大	降級或離
		改變	改變	工作	任務	職
二萬以下	平均數	2.328	<b>3.480</b>	2.832	3.716	3.607
	標準差	.106	<b>.097</b>	.118	.117	.132
二萬到三萬九	平均數	2.074	<b>3.266</b>	2.740	3.514	3.549
	標準差	.056	<b>.052</b>	.063	.062	.070
四萬到五萬九	平均數	2.256	<b>3.357</b>	2.750	3.447	3.622
	標準差	.092	<b>.084</b>	.102	.101	.114
六萬到七萬九	平均數	2.521	<b>3.792</b>	3.104	3.472	3.708
	標準差	.240	<b>.220</b>	.267	.265	.297
八萬以上	平均數	2.472	<b>3.944</b>	2.500	3.111	4.000
	標準差	.277	<b>.254</b>	.308	.306	.343

由上述結果可以推論出，當工作組織改變之際，所得收入在較低的從業人員，呈現較小的壓力反應，所得收入越高者，則呈現較大的壓力反應，壓力與所得恰巧呈現正向的反應。此乃由於收入越高者，其所擔任的職任亦同樣的較為高階，因此對於組織內部的人事調度改變，都存在著較大的壓力感受。

### 六、不同人格特質對壓力源之調查分析

由單因子變異數分析表(表 4-28)中可知，不同人格特質的員工，對於工作組織改變、派駐外地工作以及降級及離職這三個工作壓力事件時，其壓力自覺狀況，有顯著的差異存在。而對於其他二項壓力源，則無呈現差異狀況。

表 4-28

不同人格特質對壓力源之單因子變異數分析摘要表

壓力源名稱	平方和	自由 度	均方和	F 檢定	事後比較
辦公環境改變	1.606	2	.803	1.150	
工作組織改變	10.336	2	5.168	9.071*	B<(A=AB)
派駐外地工作	5.247	2	2.264	3.108*	B<(A=AB)
接受重大任務	2.912	2	1.456	1.733	
降級或離職	21.191	2	10.595	10.574*	B<(A=AB)

\*P < .05

經事後比較後發現，在「工作組織改變」、「派駐外地工作」以及「降級及離職」這三個工作壓力事件時，B型人格特質的員工，其壓力自覺狀況均較低於A型人格以及AB型人格。

表 4-29

不同人格特質對壓力源之平均數、標準差

人格特質	統計數	辦公環境	工作組織	派駐外地	接受重大	降級或離
		改變	改變	工作	任務	職
A 型	平均數	2.220	<b>3.536</b>	<b>2.849</b>	3.626	<b>3.868</b>
	標準差	.088	<b>.079</b>	<b>.096</b>	.096	<b>.105</b>

AB 型	平均數	2.211	<b>3.394</b>	<b>2.818</b>	3.538	<b>3.638</b>
	標準差	.059	<b>.054</b>	<b>.065</b>	.065	<b>.071</b>
B 型	平均數	2.061	<b>3.075</b>	<b>2.553</b>	3.378	<b>3.200</b>
	標準差	.088	<b>.080</b>	<b>.097</b>	.097	<b>.106</b>

由上述結果可以推論出，當工作組織改變、派駐外地工作以及降級和離職發生時，由於偏向 B 型人格者較不具備競爭意識、無責任壓力，且做事較為緩慢且較不在乎的態度，使得其感受到的壓力明顯的比偏向於 A 型人格者為低。

## 第五章 結論與建議

本研究旨在探究不同運動產業，其從業人員之人格特質與工作事件壓力之間的影響結果。

本章旨在根據資料分析的結果，從而歸納出結論，再以提出建議。全章共分為二節，第一節為結論，第二節則提出建議。

### 第一節 結論

根據實際調查所得資料，計得有效問卷 380 份。分別以描述性統計、t 檢定、卡方檢定、單因子變異數分析以及單因子多變量分析等統計分析方法進行研究。本節分為有效樣本結構、人格特質調查結果、整體工作壓力事件與各變項之調查結果以及工作壓力來源與各變項分析結果等四部分進行結論說明。

#### 一、有效樣本結構

本研究調查樣本中發現，性別分佈中，以男性 210 人居多，佔 55.3%；在年齡方面，以 21~30 歲 246 人居多，佔 64.7%；在職業方面，以運動健身場所人員 70 人居多，佔 18.4%；在工作場所方面，以私人企業 249 人居多，佔 65.5%；在居住地域方面，以中部 235 人居多，佔 61.8%；在學歷方面，以大學居多，佔 59.7%；在所得收入方面，以二萬到三萬九 216 人居多，佔 56.8%。

#### 二、人格特質之調查結果

本研究調查中發現，不同的性別，其人格特質有不同的

狀況；不同的運動產業，其人格特質的狀況也不盡相同。其中男性較偏向於 A 型人格特質，而女性則較偏向於 B 型人格特質。而目前運動產業從業人員裡，偏向於 A 型人格特質較多者為：

- (一) 運動場所或健身中心人員
- (二) 運動用品製造及銷售人員
- (二) 運動教練
- (三) 其他運動產業從業人員

偏向 B 型人格特質較多者為：

- (一) 政府單位體育人員
- (二) 職業運動組織人員
- (三) 體育教師
- (四) 非運動產業從業人員。

### 三、整體工作壓力事件與各變項之調查結果

本研究調查中發現，當面臨工作壓力事件時，整體壓力自覺狀況方面，不同的運動產業從業人員與不同人格特質者，其整體工作壓力狀況確有不同。

不同運動產業的從業人員裡面，出現了四個層級的壓力感受，以職業運動組織人員之感受狀況為最低，次之為其他運動產業人員、運動教練、運動場所或健身中心人員以及政府單位體育人員，第三個層級則為運動用品製造及銷售人員，而非運動產業人員存在著最大的壓力感受。

而在人格特質方面，不同傾向的 A 型人格以及 B 型人格，亦會感受到不同的工作壓力狀況。B 型人格特質者，感受到的壓力強度，明顯小於 A 型人格以及 AB 型人格特質者。

#### 四、工作壓力來源與各變項分析結果

本研究調查中發現，當員工面臨不同工作壓力來源時，性別、職業、學歷、所得收入以及人格特質這幾個變項，都會呈現明顯差異狀況，針對各變項分述如下：

##### (一) 性別方面

不同的性別對於接受重大任務時，會感受到不同的壓力狀況。

##### (二) 年齡方面

不同的年齡對於辦公環境改變、工作組織改變以及接受重大任務時，會感受到不同的壓力狀況。

##### (三) 運動產業方面

不同的運動產業對於辦公環境改變、工作組織改變、派駐外地工作以及接受重大任務時，會感受到不同的壓力狀況。

##### (四) 學歷方面

不同的學歷對於工作組織改變以及降級或離職時，會感受到不同的壓力狀況。

##### (五) 所得收入方面

不同的所得收入對於工作組織改變時，會感受到不同的壓力狀況。

##### (六) 人格特質方面

不同的人格特質對於工作組織改變、派駐外地工作以及降級或離職時，會感受到不同的壓力狀況。

而利用五個壓力源的變項角度進行探討，其結果呈現如下：

##### (一) 辦公環境改變方面

不同的年齡以及不同類別的運動產業員工，會感受到不

同的壓力狀況

(二) 工作組織改變方面

不同的年齡、運動產業、學歷、所得收入、人格特質等，皆會影響其壓力感受狀況。

(三) 派駐外地工作方面

不同運動產業員工以及不同人格特質者，會感受到不同的壓力強度。

(四) 在接受重大任務方面

不同性別、年齡、運動產業以及學歷方面，皆會影響其壓力感受狀況。

(五) 在降級或離職方面

不同學歷以及不同人格特質者，其感受到的壓力強度也就不同。

## 第二節 建議

根據本研究所得之結果，分別提出對企業管理者、員工本身以及後續研究者提出建議。

### 一、企業管理者

根據本研究顯示，不同性質的運動產業人員，其所感受到的壓力狀況差異頗大，而各壓力源都和員工本身的人格特質有密切的關連性。因此在以人為服務標的的運動產業裡，管理者更應注意到壓力管理的重要性。

組織內部的員工，是企業生存與發展的重要關鍵因素，而種種的統計資料顯示，高度的工作壓力將是造成企業界損失人力資源的重大警訊。管理者應避免員工處於長期的高度工作壓力狀況下，應保持暢通與員工溝通的管道，輔導員工

工作上的必要協助，並且提供員工例行性的健康檢查，以維持員工身心健全的狀態。

## 二、運動產業員工

對於業界的從業人員，可利用Type A/B 人格特質量表，先了解自己是屬於哪一種人格特質，並尋求自我的壓力釋放管道。努力培養個人適切的休閒活動，可以大量地宣洩工作方面的鬱悶，有助於個人重新恢復原有的衝勁，更有活力地回到工作崗位上。尤其是針對於Type A 型人格特質者，更可利用冥想或自我催眠等等的方式，來放鬆自己緊繃的壓力。此外，另外不論Type A 或Type B 型人格特質者都應學習時間管理，唯有妥善的運用每一時刻，在工作期限內把該做的事情做完，才能免於遭受時間上緊迫的壓力。

## 三、後續研究者

本研究主要以運動產業從業人員為研究標的，並無針對其他一般企業取樣做比較，其有待後續研究者加以進行，以此能客觀地顯現運動產業與其他一般企業，當員工面臨到工作壓力事件時，其感受到的壓力狀況，是否有顯著差異存在。

此外，亦可針對運動產業內的職務特質，與其從業人員進行人格特質分析，以瞭解究竟工作性質與個人特質，能否得能匹配而相德益彰，亦是著手之方向。

## 參考文獻

- Robbins, S. P. (2002)。《組織行為學》(李青芬、李雅婷、趙慕芬譯)。台北：華泰。(原著出版年：2001年)。
- Zimbardo, P. G. & Gerrig, R. J. (1999)。《心理學》(游恆山、李素卿譯)。台北：五南。(原著出版年：1980年)。
- 王文正 (1990)。員工A型人格特質、主管領導型態和員工工作壓力之間關聯性研究—以公民營加油站員工為例。未出版碩士論文。新竹：國立交通大學管理科學研究所。
- 王進清 (2002)。人格特質、工作壓力與工作滿足之關聯性研究-以大台南地區大專院教軍訓教官為例。未出版碩士論文。台南：長榮管理學院經營管理研究所。
- 白璐、溫信財、陸汝斌、郭敏玲 (1987)。成人生活壓力知覺量表之編修。《中華心理學刊》，3-1，195-205。
- 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所 (無日期)。職業壓力預防手冊。2005年7月1日，取自：<http://www.iosh.gov.tw/netbook/stress/stress.htm>
- 吳明隆 (2003)。SPSS統計應用學習實務—問卷分析與應用統計。台北：知城數位。
- 吳政融 (2002)。大學體育教師工作壓力及因應方式之研究。未出版碩士論文。台北：國立台灣師範大學體育研究所。
- 吳政融 (2002)。大學體育教師工作壓力及因應方式之研究。未出版碩士論文。台北：國立臺灣師範大學體育研究所。
- 吳美連、林俊毅 (1999)。人力資源管理理論與實務。台北：智勝。
- 呂勝瑛 (1985)。工作壓力的實證研究。《教育與心理研究》，8，157-189。

- 李宏鎰 (2003)。心理學。台北：鼎茂。
- 李秀穗 (2002)。大專院校體育室主管的工作壓力因應方式與職業倦怠關係之研究。未出版碩士論文。台北：國立體育學院體育研究所。
- 李長貴 (1998)。組織行為。台北：華泰。
- 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。未出版碩士論文。彰化：大葉大學休閒事業管理研究所。
- 林佳蓉 (1994)。國際領隊人員工作壓力與身心健康相關之研究。未出版碩士論文。台北：國立台北護理學院旅遊健康研究所。
- 林房儻 (2003)。運動產業分類與 4P 模式之探討。台灣體育運動管理學報，2，1-12
- 邱信憲 (1994)。工作特性、人格特質型態、角色壓力與工作壓力、工作滿足、離職傾向之關係研究。未出版碩士論文。台中：國立中興大學企業管理研究所。
- 侯望倫 (1984)。工作壓力的實證研究—組織氣候、角色特性、人格特質與壓力症狀之關係。未出版碩士論文。台北：國立政治大學企業管理研究所。
- 施淑芬 (1980)。大學教師工作壓力因應方式與職業倦怠之相關研究。未出版碩士論文。台北：國立台灣大學教育與心理輔導研究所。
- 徐西森 (1998)。商業心理學。台北：心理出版社。
- 高俊雄 (2000)。運動服務管理理論與實務。桃園：志軒。
- 高俊雄 (2002)。運動休閒事業管理。台北：志軒書局。
- 康健編輯 (2001)。工作，免壓力。台北：天下生活。

- 許士軍 (1995)。管理學。台北：東華。
- 郭靜晃 (1994)。心理學。台北：揚智。
- 陳照明 (1994)。實用管理心理學適應篇。台北：世茂。
- 陳彰儀 (1995)。組織心理學。台北：心理出版社。
- 曾國斌 (2001)。不同產業與人格特質從業人員其工作壓力之差異分析。未出版碩士論文。台南：國立成功大學工業管理研究所。
- 程紹同、方信淵、洪嘉文、廖俊儒、謝一睿 (2002)。運動管理學導論。台北：華泰。
- 黃煜、林房儻 (2000)。台灣運動產業之範疇與分類研究。2000年國際體育運動管理研討會論文，27-28。
- 黃鴻基 (1987)。成人生活事件之壓力知覺研究。未出版碩士論文。台北：國防醫學院公共衛生研究所。
- 葉椒椒 (1995)。工作心理學。台北：五南。
- 趙傑夫 (1989)。管理人員的工作壓力與因應之道。國立臺北商專學報，12，237-288。
- 蔡樹培 (1994)。人群關係與組織管理。台北：五南。
- 盧盛忠、余凱成、徐昶、錢冰鴻 (1997)。組織行為學：理論與實務。台北：五南。
- 盧瑞陽 (1993)。組織行為—管理心理學導向。台北：華泰。
- 顏瑞伶 (2002)。壽險公司業務員人格特質、工作壓力與工作滿足關係之分析。未出版碩士論文。台中：逢甲大學保險研究所。

- Dubrin, A. J. (1992). *Human Relations: A Job Oriented Approach, (5<sup>th</sup> ed.)* . Prentice-Hall, INC.
- Argyle, M. (1972). *The Social Psychology of Work*. London: Penguin Group.
- Bammel , G. & Burrus-Bammel , L.L.(1996). *Leisure and Human Behavior*. IA : Dubuge , Iowa : Wm.C.Brown Company Publish.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in Organizations*, Allyn & Bacon, Boston.
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1978) Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness : A Facet Analysis, Model and Literature Review. *Personnel Psychology, 31*, 665-699.
- Broughton, D., Lee, J. & Nethery, R. (1999). The question: How big is the U.S. sports industry. *Street & Smith's Sport Business Journal*, 19-28.
- Caplan, R.D. & Jones, K.W.(1975). Effects of work load, role ambiguity and personality Type A on anxiety, depression, and heart rate, *Journal of Applied Psychology, 60*, 713-719.
- Cooper, C.L. & Marshall, J. ( 1976 ) .Occupational Sources of Stress : A Review of the Literature Relating to Coronary heart disease and Mental health. *Journal of Occupational Psychology, Vol.49*, 11-28.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*,

- April*, 159-170.
- John, M. I.(1992). *Human Resource Management*. Homewood, IL, Irwin.
- Latach, C. & Foster, L. W. (1985). Implementation of Compressed Work Schedules: Participation and Job Design as Critical Factors for Employee Acceptance, *Personnel Psychology*, 38, 75-92.
- Li, M., Hofarce, S. & Mahony, D. (2001). *Economics of sport*, Fintness Information Technology, Inc. USA.
- Matteson, M. T. & Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling Work Stress*. London : Jossey-Bass.
- Friedman, M., & Ulmer, D. (1984). *Treating Type A behavior and your heart*. New York: Fawcett Crest.
- Michael, E. C.(1988). What You Don't Know About Stress, *Personnel Journal*, July, 55.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work (6<sup>th</sup> ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing.
- Pitts, B. G. & Stotlar, D. K. (1996), *Fundamentals of Sport Marketng*. Morgantown: Fitness Information Technology, Inc
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York : the Free Press.
- Poter, M.E. ( 1985 ) *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance* , New York : Free Press.
- Raymond, A. N., John, R. H., Barry, G. & Patick, M. W. (1994).

- Human Resource Management: Gainign A Competitive Advantage.* Gurr Ridge, ILL: Irwin.
- Raymond, A. N., John, R. H., Barry, G. & Patick, M. W. (1994).  
*Human Resource Management: Gainign A Competitive Advantage.* Gurr Ridge, ILL: Irwin, 291-302.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior, (9<sup>th</sup> ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robert, N. L. (1993). *Human Relations in Organizations.* Boston, Mass:Irwin.
- Rogers, D. P.(1984). Helping employees cope with burnout. *Business Magazine. October-December, 3-7.*
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organization Behavior and Human Performance, 25, 189.*
- Schuler, T.S. (1980). Definition and Conceptualization of Stress in Organization. *Organizational Behavior and Human Performance, 25, 184-215.*
- Selye, H. ( 1956 ) *The Stress of Life*, New York : McGraw-Hill.
- Selye, H. (1983). The stress concept: Past, present and future. In C. L. Cooper (Ed.). *Stress research*. New York: John Wiley & Sons.

# 運動產業從業人員工作壓力調查問卷

您好：

首先感謝您的協助，使本研究在您的支持之下得以順利進行。本研究的主要目的是想瞭解運動產業從業人員的壓力情況之研究，您的詳實填答將有助於我們瞭解工作與生活壓力之關係，研究結果將提供主管機關作為各項計劃之參考，所以您的每一項填答都極具參考價值。

請您依自己的狀況回答問題，答案無所謂對錯，您的回答將僅作本研究統計與分析使用資料，並保證您的任何資料將會得到保密，請您放心填答。感謝您的協助！

祝您 健康 快樂

國立台灣體育學院休閒運動管理研究所

指導教授：林房儷 博士

研究生：李展源 敬上

## 第一部份：基本資料

說明：以下是您個人的基本資料，請您在□內打『√』或於『\_\_』處填寫資料。

- 1、性別
  1. 男
  2. 女
- 2、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
- 3、職業
  1. 運動場所或健身中心人員
  2. 政府單位體育人員
  3. 職業運動組織人員
  4. 運動用品製造、銷售人員
  5. 體育教師
  6. 運動教練
  7. 其他運動產業從業人員
  8. 其他（非運動產業從業人員）
- 4、工作場所
  1. 公立學校
  2. 私立學校
  3. 私人企業
  4. 公家機關
  5. 其他
- 5、您目前的居住地是位於臺灣省那個區域
  1. 北部
  2. 中部
  3. 南部
  4. 東部
- 6、您最高學歷
  1. 國中以下
  2. 高中職
  3. 專科
  4. 大學
  5. 碩士
  6. 博士
- 7、平均每月收入
  1. 二萬以下
  2. 二萬到三萬九
  3. 四萬到五萬九
  4. 六萬到七萬九
  5. 八萬到九萬九
  6. 十萬以上

## 第二部份：個人人格特質

說明：此部分是希望瞭解您個人處理事物的看法。請根據最接近您的實際狀況，在適當的□內打「√」。

5 4 3 2 1  
總 經 偶 甚 從  
是 常 而 少 不  
如 如 如 如 如  
此 此 此 此 此

- 1、工作太多，我會留下來加班，或帶回家把它做完.....
- 2、當我無所事事時，會有罪惡感.....
- 3、我常為自己設定一個工作的進度和工作的期限.....
- 4、我說話、吃東西時，行動都很快速.....
- 5、我是一個注重成就的人.....
  
- 6、我有強烈追求成功的願望.....
- 7、我常想同時做兩件以上的事情.....
- 8、我很重視數據，譬如簡報數據.....
- 9、我很容易發脾氣.....
- 10、我對競爭對手，會懷有敵意與攻擊性.....
  
- 11、我喜歡競爭，且自認一定會贏.....
- 12、如果事情進行得很緩慢，我會覺得很不耐煩.....
- 13、我參與很多種競爭，而且往往超出自己的負荷.....
- 14、我常覺得自己的成就，不會被人家賞識.....
- 15、我常為自己設立一個遙不可及的目標.....
  
- 16、當我覺得疲倦時，我會服用一些提神的藥品.....
- 17、當我失眠時，我會服用一些鎮定劑.....
- 18、我常有強烈的出人頭地的念頭.....
- 19、休閒的時候，我還會惦念自己的工作.....
- 20、我常急於達成目標，卻不知如何著手.....

### 第三部份：工作壓力量表

說明：此部份是希望了解您在工作時，產生之壓力情形。請依據您認為壓力之大小，在適當的□內打「√」。 「5」表示壓力最大，「1」表示壓力最小。

5 4 3 2 1

- 1、收到離職的通知
- 2、單身至外地任職
- 3、被派遣到與自己希望相反的單位
- 4、變換工作的地方
- 5、派任至外地(可攜眷)
- 6、收到降職的通知
- 7、長官提出嚴厲的忠告或訓誡
- 8、帶領大批全新的幹部或部下
- 9、奉命舉辦大型說明會或正式的發表會
- 10、調往不重要的職務
- 11、被要求加快工作的步調
- 12、到海外出差
- 13、調動至新的職務
- 14、週遭環境(噪音、光線、溫度等)惡化
- 15、職責方針、行事方法有變大的變革
- 16、自己長期負責且重視的工作被取消
- 17、遭遇到組織重大變更
- 18、親密同事的退職或轉職
- 19、面臨昇遷問題
- 20、為緊急的事情加班
- 21、工作因新技術(如新型電腦、新機器)所帶來的變化
- 22、上司交代的工作
- 23、工作上部份的變更
- 24、被要求降低工作的步調
- 25、自海外出差返國
- 26、搬入新的建築物或辦公室
- 27、與多位同儕一起進行某些事情
- 28、在同一棟建築物裡辦公地方的移動

