

國立臺灣體育學院

National Taiwan College of Physical Education

休閒運動管理研究所碩士學位論文

台電員工工作壓力對休閒參與影響之研究

— 以台中區營業處為例

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING
PRESSURE AND LEISURE-PARTICIPATING OF STAFF OF
TAIWAN POWER COMPANY- TAKING THE SALES
DEPARTMENT OF TAICHUNG FOR EXAMPLE.



研究生：陳茂榮 撰
指導教授：沈易利 教授

中華民國九十九年一月

論文名稱：台電員工工作壓力對休閒參與影響之研究—以台中區營業處為例

院校所組別：國立台灣體育學院休閒運動管理研究所

畢業時間及題要別：九十八學年度第一學期碩士學位論文口試

研究生：陳茂榮

指導教授：沈易利

摘要

本研究目的在了解台灣電力公司從業人員在工作壓力對休閒參與之間的關係，並比較台電員工不同背景變項對工作壓力及休閒參與之情形，了解台電員工工作壓力與休閒參與的現況，並以相關分析了解工作壓力與休閒參與的差異關係。研究對象為台電公司台中區營運處員工 262 人為抽樣對象，並以自編「台電員工工作壓力與休閒參與調查問卷」為研究工具進行調查，調查問卷發出 262 份，回收 245 份。經整理檢視取得有效問卷 245 份，有效回收率為 93.9%，經單因子變異數分析、卡方檢定，等統計方法處理。以了解工作壓力與休閒參與的顯著差異，根據結果分析後，期望能給台電事業單位作為參考，以提升台電員工對休閒活動的參與。研究結果發現：

- 一、台電員工工作壓力特性偏中度壓力程度，以工作心理負荷、工作身體負荷、及工作事務變化其工作壓力感受較大。
- 二、台電員工休閒參與特性屬於適中程度，以一般遊憩性、娛樂性及知識性三類型休閒活動參與程度較高。
- 三、台電人員工作壓力感受程度越高，則休閒參與的參與程度越高。
- 四、台電員工不同背景變項在工作壓力及休閒活動參與上，性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、工作職務、學歷等有顯著差異。

關鍵字:台電員工、工作壓力、休閒參與

Mao-Jung, Chen (2009) A Study of the Relationship between Working Pressure and Staff's Leisure-participation of Taiwan Power Company -- the Sales Department of Taichung branch as an Example. Master Thesis, National Taiwan Sport College.

Abstract

The purpose of the study was to understand not only the relationship between working pressure and staff's leisure-participation of Taiwan Power Company, but also the current condition of staff participation. And to compare the degree of cognition from different background. Data was collected by questionnaires, from 262 staffs of the sales department of Taichung branch. Self-developed questionnaire was used in the survey. 245 out of 262 questionnaires were distributed and collected with a return rate of 93.9%. The study tool included leisure behavior, job stress and leisure participation scales. Acquired data was analyzed by Descriptive statistic analysis, Item analysis, Reliability Analysis, One-way ANOVA, Chi-Square test, and to understand the significant difference between working pressure and staff's leisure-participation. We expect the results would be as a reference for Taiwan Power Company to promote staff's desire to participate leisure activities.

The findings were as follows:

1. Taiwan Power Company staff's have moderate job stress.
2. Taiwan Power Company staff's have moderate leisure participation
3. Taiwan Power Company staff's have high job stress and more leisure participation.
4. Significant differences were found between job stress, leisure participation and background variables of sex, age, job position, years, educational background of staff, and marriage status.

Keywords : Taiwan Power Company Staff's 、 Job Stress 、 Leisure-Participation

目 錄

中文摘要	I
英文摘要	II
目 錄	III
表 目 錄	V
圖 目 錄	VII
第壹章 緒 論		
第一節 研究背景與動機與	1
第二節 研究目的	2
第三節 研究問題	3
第四節 研究假設	3
第五節 研究範圍與限制	3
第六節 解釋名詞	4
第貳章 文 獻 探 討		
第一節 工作壓力之相關理論與研究	5
第二節 休閒參與之相關理論與研究	14
第三節 工作壓力與休閒參與相關之研究	22
第參章 研 究 方 法		
第一節 研究架構	25
第二節 研究流程	26
第三節 研究對象與抽樣	27
第四節 研究工具	28
第五節 資料分析	37
第肆章 研 究 結 果 與 討 論		
第一節 台電員工之描述性統計分析	41
第二節 台電員工工作壓力與休閒參與現況分析	42

第三節	工作壓力與休閒參與的差異性分析	44
第四節	綜合討論	73
第五章	結論與建議	
第一節	結論	78
第二節	研究建議	79
參考文獻		82
中文部份		82
英文部分		86
附錄一、預式問卷		89
附錄二、正式問卷		97

表目錄

表 2-1	工作壓力之定義	12
表 2-2	休閒參與類型表	20
表 2-3	工作壓力和休閒參與之研究彙整表	23
表 3-1	工作壓力量表項目分析及 α 係數摘要表	33
表 3-2	工作壓力因素分析表	34
表 3-3	工作壓力量表因素命名	36
表 4-1	台電員工之背景資料次數分配表	41
表 4-2	工作壓力敘述統計量表	42
表 4-3	性別於工作壓力變項上之差異性分析	45
表 4-4	年齡於工作壓力變項上之單因子變異數分析表	46
表 4-5	婚姻於工作壓力變項上差異性之分析	47
表 4-6	工作年資於工作壓力變項上之單因子變異數分析	49
表 4-7	學歷於工作壓力變項上之單因子變異數分析表	51
表 4-8	職務於工作壓力變項上之單因子變異數分析表	53
表 4-9	職位階層於工作壓力變項上差異性之分析	56
表 4-10	性別與休閒參與類型卡方摘要表	57
表 4-11	性別與休閒參與頻率卡方摘要表	59
表 4-12	性別與休閒參與同伴卡方摘要表	61
表 4-13	性別與休閒參與方式卡方摘要表	63
表 4-14	年齡與休閒參與類型卡方摘要表	64
表 4-15	婚姻狀況與休閒參與類型卡方摘要表	66
表 4-16	管理階層與休閒參與類型卡方摘要表	67

表 4-17	學歷與休閒參與類型卡方摘要表	…	…	…	…	68
表 4-18	高低工作壓力在參與娛樂性活動差異分析	…	…	…	…	69
表 4-19	高低工作壓力在參與體育性活動上差異分析	…	…	…	…	70
表 4-20	高低工作壓力在參與知識性活動差異分析	…	…	…	…	71
表 4-21	高低工作壓力在參與技藝性活動差異分析	…	…	…	…	72
表 4-22	高低工作壓力在社交服務參與活動差異分析	…	…	…	…	72
表 4-23	高低工作壓力在一般休憩性參活動上差異分析	…	…	…	…	73

圖目錄

圖 2-1	工作壓力模式	6
圖 2-2	工作壓力綜合模式	8
圖 2-3	工作壓力指標的概念模式	10
圖 2-4	工作壓力來源	11
圖 2-5	工作壓力模型	12
圖 2-6	休閒參與理論	17
圖 3-1	研究架構圖	27
圖 3-2	研究流程圖	28

第壹章 緒論

本章共分為五節，分別為第一節：研究動機；第二節：研究目的；第三節：研究問題；第四節：研究假設；第五節：研究範圍與限制；第六節：名詞釋義，提出本研究之方向。

第一節 研究背景與動機

十八世紀工業革命後人類逐漸重視休閒生活，綜觀世界各國除了國民所得之外，國民的休閒品質往往代表先進開發國家的重要指標。近年來台灣的社會經濟蓬勃發展，自1998年元月開始政府也由公教人員率先實施週休二日制，開辦的目的主要在鼓勵公務員在公務繁忙之餘能紓解壓力、放鬆心情並好好規劃休閒生活、提昇生活品質。在休閒活動作為調適壓力的研究中發現當個人感受到工作壓力時，在生理上及心理上會產生連帶的組織症狀如：缺勤率的增加、高離職率、人際關係不良、工安意外的發生（王美晶，2006）。週休二日的開辦由公務機關率先實施，主要是鼓勵公務員在公務繁忙之餘能紓解身心和放鬆心情，提振其士氣，俾能率先以身作則善加規劃休閒生活、提升生活品質，對工商企業亦具帶動示範作用（王一中，2000）。且公務員在執行政策時，亦常深陷法令與民眾利益的兩難，所承受之壓力並不比民間企業員工來得低（吳狄馬，2007）。因此，若長期處於壓力環境中不僅影響身心健康，嚴重者甚至會導致憂鬱症、自殘等偏差行為（楊芯瑀，2004）。故若能利用完整的自由時間，透過休閒活動的調節減緩工作壓力，不僅平衡身心的發展，對其工作效能、生活品質等應均有助益。政府由公教人員率先實施週休二日的制度，公務人員由原來的一週上班五天半變為一週

上班五天，而休閒的時間則由原來的一天半變為二天，休閒時間的增加，更進一步宣示我國已進入「休閒時代」。況且從事休閒活動的益處良多，人們可由休閒活動參與經驗中獲得生理利益、社交利益、放鬆利益、教育利益、心理利益與美學利益（Bammel & Burrus-Bammel, 1992）。在休閒活動調適壓力的研究中發現，當個人感受到工作壓力時，會產生心理上、生理上及連帶引發的組織症狀，而透過休閒活動的參與可以減緩工作壓力的擴張，舒緩疲憊及緊張的身心（Bammel & Burrus-Bammel, 1992）。台電公司職司台灣本島即離島電力之輸送供應，因發電電力不可儲存的特性，以及電力輸送的經濟及效益考量，電力分支單位分布台灣及離島地區；而發電及施工單位也須配合輪班方式以維持電力運作，因此在工作時時處於備戰狀態；而透過休閒活動的參與可紓減工作壓力的擴張，期能藉本研究呈現較清晰之員工休閒參與偏好，做為台電公司規劃發展休閒事業的參考。而本研究中有關休閒活動類型及統計分析，亦應能有助於台電員工從事休閒參與型態多面向的正面選擇，以能調整生命的時鐘，悠遊於工作與生活之間，讓人生的品質更為豐富與提昇。因此本研究欲以台電公司台中營運處員工作為研究對象，探討其工作壓力以及休閒參與之間是否存在顯著關係。

第二節 研究目的

- 一、探討台電人員工作壓力特性為何？
- 二、探討台電人員休閒參與之特性為何？
- 三、探討台電員工不同工作壓力在休閒參與之差異情形。
- 四、探討不同背景變項的台電員工對工作壓力與休閒參與有

無顯著差異。

第三節 研究問題

本研究欲探討之問題如下：

1. 台電員工工作壓力為何？不同人口變項在工作壓力上有何差異？
2. 台電員工休閒參與特性為何？不同人口變項在休閒參與上有何差異？
3. 台電員工不同工作壓力和休閒參與是否有顯著差異？

第四節 研究假設

1. 不同背景變項台電員工在工作壓力上具有顯著差異。
2. 不同背景變項台電員工在休閒參與上具有顯著差異。
3. 不同工作壓力情形在休閒參與上具顯著差異。

第五節 研究範圍與限制

1、研究範圍

研究空間：以台電公司台中區營運處26個服務所之單位為範圍。

研究對象：於研究空間範圍內台電公司之在職員工為不同單位組織分布及層級人員比例情形；並考慮人力、物力、時間等因素考量，本研究採二階段抽樣法；第一階段採集群抽樣，第二階段則以分層隨機抽樣法。

2、研究限制

本研究以問卷調查法進行在研究過程上會出現以下限制：

(一) 抽樣對象僅以台中區營運處26個營業所員工為範圍，無法推論至北區及南區營運處。

(二) 係以台電員工相關情形作為探討，基於行業別及工作環境差異；本研究結果無法推論至其他事業單位。

第六節 名詞操作性定義

與本研究相關主要名詞依據本研究之方向釋義如下：

一、台電公司員工(Taiwan Power Company staff)

台電公司為政府股權於50%以上之國營事業(司法院釋字第8號及第73號解釋；國營事業管理法第3條)，從事於電力事業有關營業項目(參照國營事業管理法第18、21條)。本研究中之台電員工為經正式任用考核在職之台電公司從業人員，屬廣義之公務員依據公務員服務法及勞動基準法，員工中職員為工務員兼具勞工身分，評價職位人員屬勞工身分。

二 工作壓力(Job Stress)

工作壓力是指在工作的情境中，凡與工作有關的任何內、外在因素，因而造成個人身心的負荷加重，主觀上產生不舒服、不愉快的感覺，並急於除而後快的一種心理反應(周佳佑，2005)。

三、休閒參與(Leisure Participation)

「休閒參與」係指由目標導引、有所為而為之行為，其目的在滿足休閒參與者個人生理、心理及社會的需求。參與者依據個人需求，在不同時間與地點選擇從事活動，以便個人之休閒需求能獲的最高之滿意程度(林晏州，1984)。本研究之休閒參與分為「現況的休閒參與」和「休閒活動參與類型」兩個向度。

第貳章 文獻探討

本章主要就本研究所涉及的相關理論加以探討並試圖從相關理論中建立本研究架構一共分為三個小節：第一節工作壓力相關理論與研究；第二節休閒參與相關理論與研究；第三節工作壓力與休閒參與相關之研究。

第一節 工作壓力之相關理論與研究

一、工作壓力之定義

現代人的生活與壓力脫不了關係。在這個時間就是金錢的時代裡，各行各業的從業人員都面臨了激烈的競爭，工作者面臨到較過往更大的挑戰。因此，工作壓力亦隨之升高，有來自上級要求的壓力，有來自同事間比較的壓力，更有的是來自心中自我期許的壓力，種種的壓力接踵而來壓力一詞源自於拉丁文 *strictus*，意謂著 *to tighten* (使緊繃)，指個體認為時常伴隨著壓迫狀態的感覺 (Jex, 1998, 引自朱明謙, 2000)。在 1956 年 Selye 將「壓力」一詞引用到社會科學的領域中，其將壓力界定為個體為滿足需求所產生的一種非特定反應，即當外力威脅到個體，而此個體為圖適應這些威脅所產生的反應 (引自朱敬先, 1994)。在廿世紀初期，壓力這一名詞才出現在醫學界。Cannon 是一位著名的生理學家，任職於哈佛醫學院，他是提出面對壓力時身體如何反映的第一人。Cannon 首先將壓力概念應用於生物學領域，用以描述個體的強烈情緒影響生理功能 (王亦榮, 1997)。隨後他的學生 Selye 延續此理論，並將「壓力」一詞應用於社會科學的領域當中。Selye 將壓力定義為：身體面對任何加諸於它的要求時所產生的非特定反應。它包括，我們必須適應的好

事情或壞事情，因為兩者都經歷相同的生理變化（引自馮觀富，1992）。而學者 Steer (1994) 更提出工作壓力模式，將工作壓力分成三個向度；分別為：組織因素影響、個人因素影、壓力緩衝。如圖 2-1：

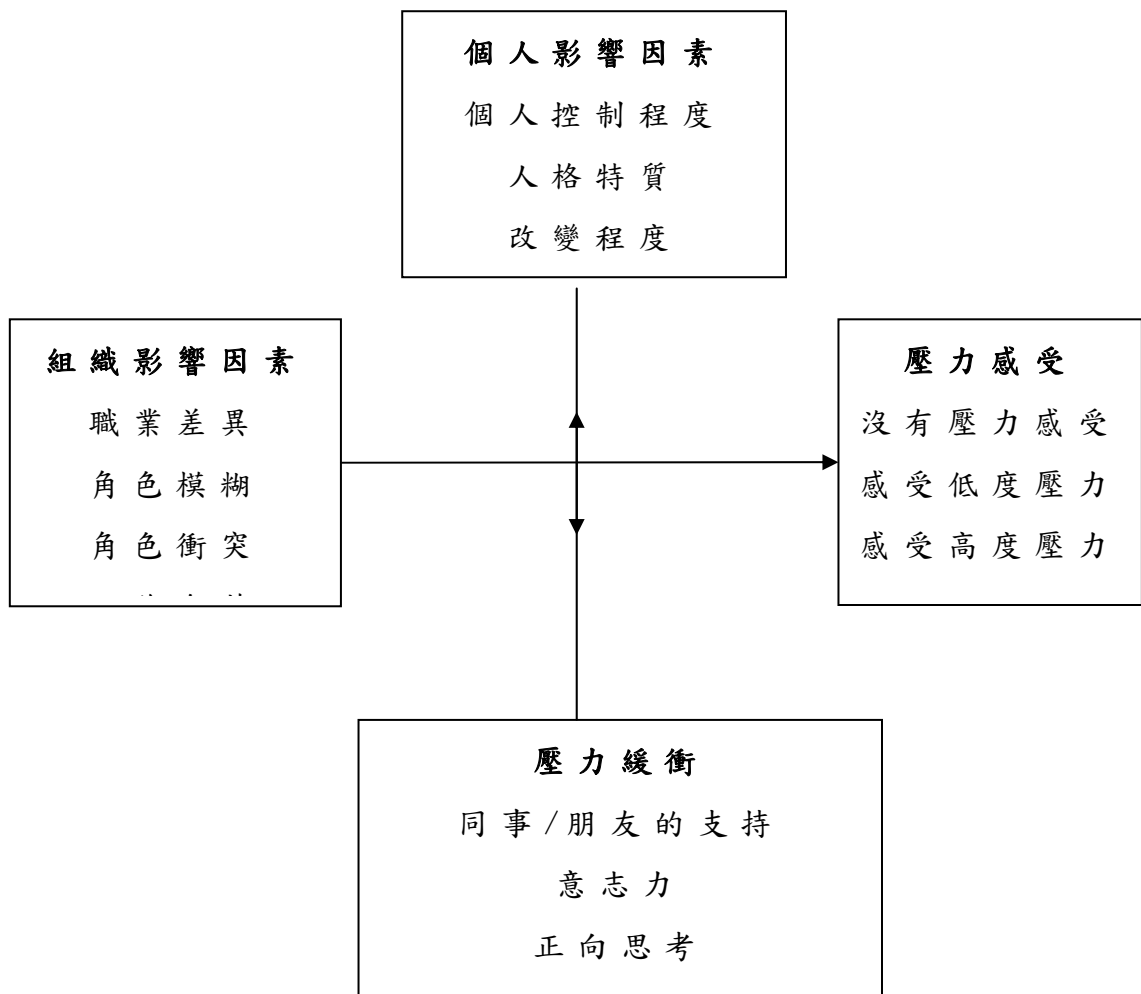


圖 2-1 工作壓力模式

資料來源：Steer, R. M. (1994). *Work and stress, introduction to organizational*. New York: Addison-Wesley. (引自周佳佑 2005, p2)

（一）組織影響因素

職業差異：不同的職業型態對工作壓力有極大的差異，例如：研發人員、行銷企劃人員、經理等工作都需承受很大的工作壓力。相反的，售票員、清潔工、等性質的工作，工作壓力相對就少了許多。

角色模糊：是指工作者對工作的期望與職責等不清之處，不明瞭工作的成果是什麼？工作角色模糊最常發生在經理階層，他們對於工作行為的品質與績效不容易界定，因而亦導致角色模糊的產生。

角色衝突：包括角色認知、角色期許、同儕競爭等理想與現實之差距所造成的問題壓力。包括同時承受不同的壓力與期望，同時隸屬於不同的部門指揮，本身是部屬同時也是主管等。角色衝突最常在中級主管的身上看到。

工作負荷：包括工作份量、工作難易度、及時間壓力等壓力源。工作過重是指感到被要求的任務超過個人或時間所能承受，尤其是既要求品質，又要求數量的工作上。另外，在負擔過輕方面，則是指工作要求遠低於工作者的能力範圍致使員工產生無聊、失去工作動機、缺席或不關心的情況。

（二）個人影響因素

個人控制：指個人對工作的掌握情況，如果有員工被指派某項任務，卻沒有提供適當的權力或充足的時間或資訊，使任務無法達成，則亦造成工作壓力（Cohen & Wills, 1985）。

人格特質：人格特質方面，不同性格的工作者，對工作的態度與看法互異，因而造成的工作壓力也不同。

改變程度：是指在工作或生活上所遭遇的事件，變動情況，如果變動情況大，則受到的壓力就比平常大許多。

(三) 壓力緩衝

一個人在受到工作壓力的衝擊時，如果適時的得到朋友或家人的支持，則可將壓力減輕或化解。另外，個人的意志力以及對事情的正向態度也會將壓力的影響層面降低。

Moracco 與 McFadden (1982) 的工作壓力綜合模式，社會、工作及家庭構成潛在壓力來源，在透過個人的評估、實際感受後，根據個人不同特性，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症狀疾病。如圖 2-2：

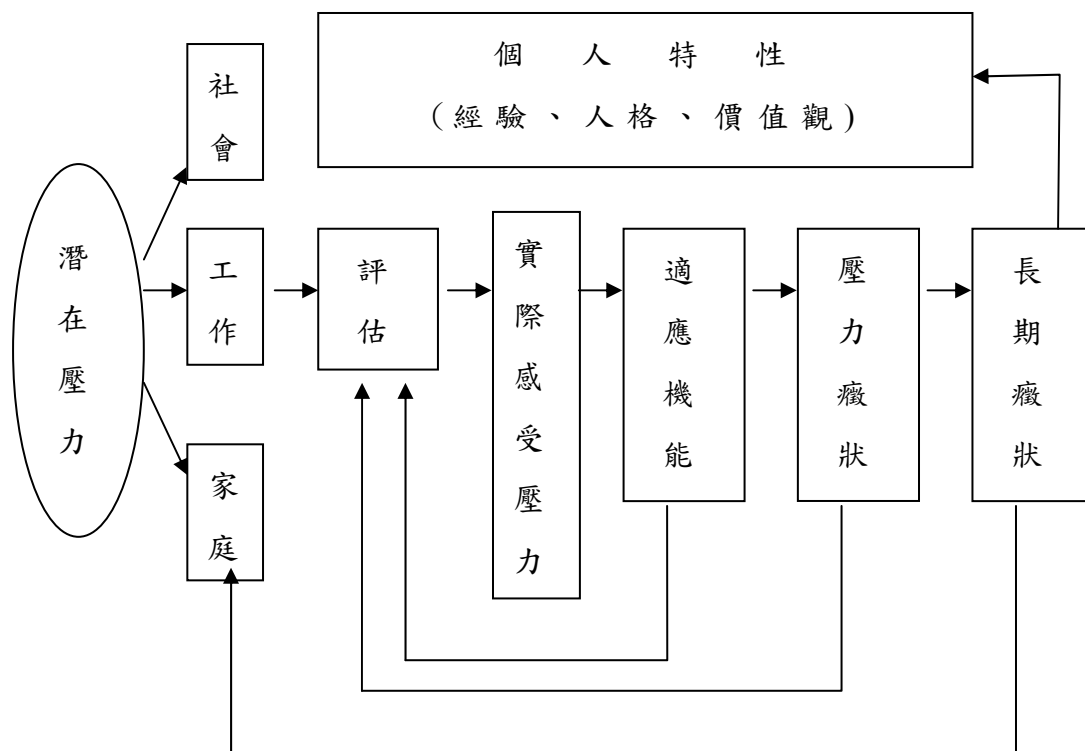


圖 2-2 工作壓力綜合模式

資料來源：Moracco & McFadden, (1982). *Counselors role in reducing teacher stress. The Personnel and Guidance Journal*, 5, pp549- 552.

二、工作壓力來源

Ivancevich 與 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 2-3：

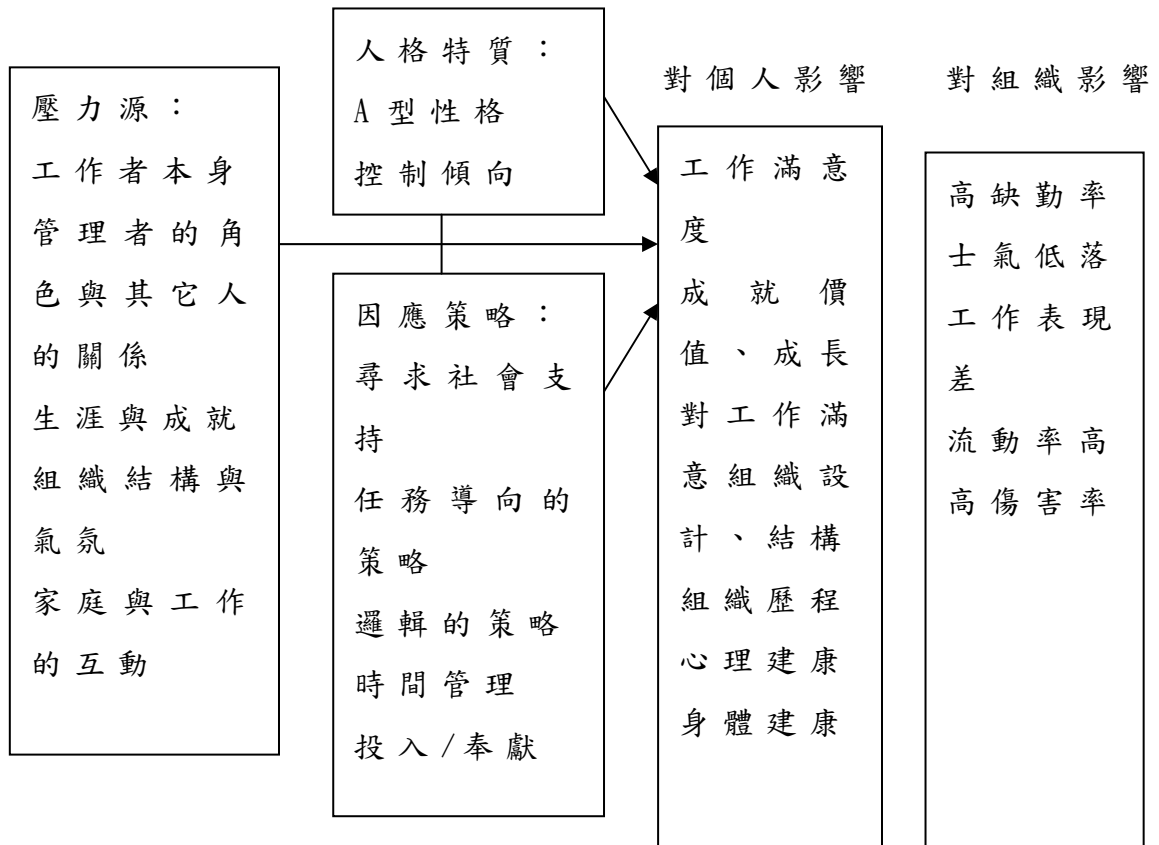


圖 2-3 工作壓力指標的概念模式

資料來源：Cooper, Sloan, & Williams, (1998). *Occupational stress indicator management guide*, Windsor, NFER-Nelson. (引自許峰睿, 2006, p20)

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。

此外，Albrecht (1979) 認為個體所面對的壓力來源共有八項，如圖 2-4 所示：

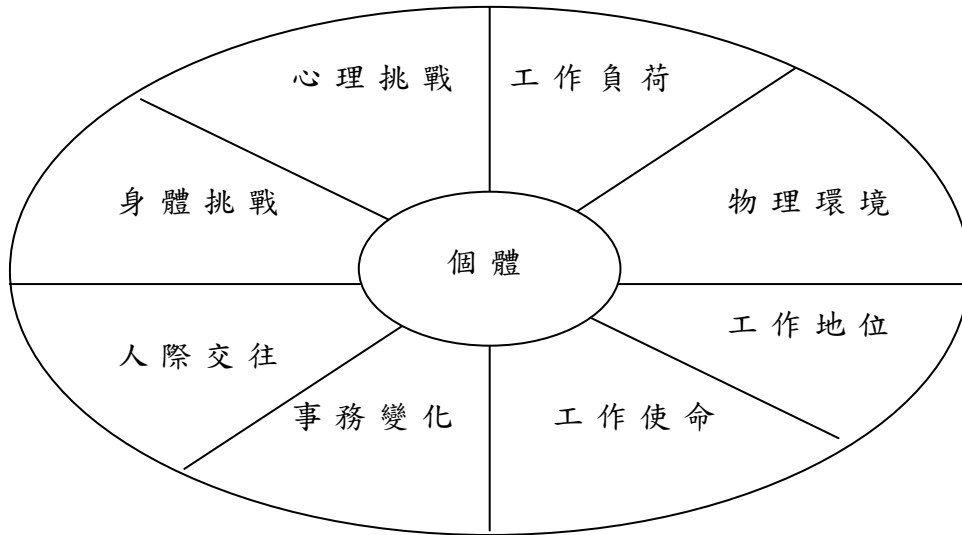


圖 2-4 工作壓力來源

資料來源：Albrecht (1979, p140)

而學者 Parker 與 Decotiis (1993) 的研究中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。如圖 2-5

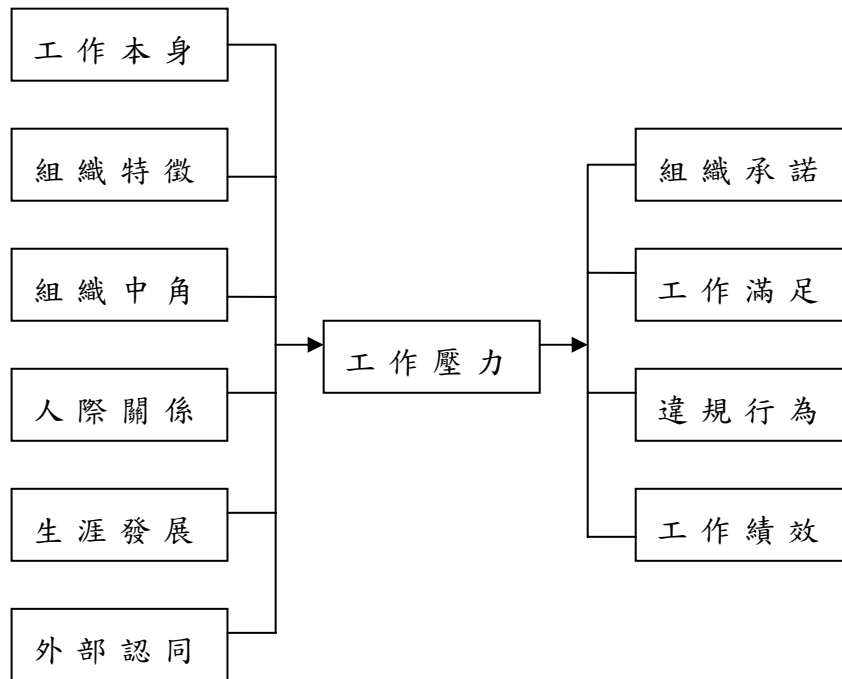


圖 2-5 工作壓力模型

資料來源：Parker & Decotiis, (1993). “*Organizational determinants of job stress*”. *Organizational Behavior and Human Performance*. 32, pp160 -177.

而在本研究整理將國內外學者工作壓力定義整理如表 2-1：
表 2-1 工作壓力定義

學者	年份	工作壓力定義
林純文	1995	是個體面對外界的要求或特定事件的刺激時，所作的身心適應的反應，而此種反應是以個人過去的經驗、人格特質或心理認知歷程為媒介。

續下頁

表 2-1 工作壓力定義

(續 1)

俞筱鈞	1996	任何引起身體及情緒上不愉快反應的事件。
陸 洛	1997	工作壓力現象是一個連續變化狀態之歷程，而非靜態的間斷現象。
林立曼	2000	是工作或環境呈現的要求超過個人能力與可使用資源之刺激。其過程是一種適應性的反應，其結果因人而異，可導致個人心理與生理正向或負向改變之狀態。
王延齡	2002	人在工作場域中，所承受來自工作本身或相關因素所產生的壓力。
劉泳倫	2003	工作者與工作環境中相關之因素交互影響，進而引發個人在心理、生理上反應程度及行為上的改變。
藍采風	2003	認為壓力是指在某種情境下使個人覺得受到某種程度或種類的威脅。
Morcco & McFadden	1982	工作壓力綜合模式，社會、工作及家庭構成，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。個人對工作環境的狀況感覺到障礙的結果。

續下頁

表 2-1 工作壓力定義

(續 2)

Cooper, Sloan & Williams	1998	<p>針對工作壓力源與工作壓力結果發展出一套衡量工具，稱為「工作壓力指標」(Occupational Stress Indicator 簡稱為 OSI)，其將工作壓力源歸納出六大類：</p> <p>(一) 工作本身因素。</p> <p>(二) 組織中個人的角色。</p> <p>(三) 工作關係與人際關係需求。</p> <p>(四) 生涯發展與成就。</p> <p>(五) 組織結構與氣氛。</p> <p>(六) 家庭與工作的互動</p>
美國安全衛生部	1999	<p>當工作要求與工作者能力、資源或需要不一致而造成身體或情緒上有害的反應；工作壓力會造成不健康及傷害事件的發生。</p>

資料來源：本研究整理

第二節 休閒參與之相關理論與研究

一、 休閒參與之定義

休閒參與和人類其他行為模式相似，其最終的目的是從參與的過程中，獲得個體不同需求的滿足。換言之，「休閒參與是一種由目標導引、有所為而為之行為，其目的在滿足休閒參與者個人生理、心理及社會的需求，參與者依據個人需求，在不同時間與地點選擇從事活動，以便個人之休閒需求

能獲得最高之滿意程度」(林晏州, 1984)。

王福生(2003)指出, 休閒參與最終訴求乃是藉由參與的過程, 尋求各種不同層次之滿足。換言之, 休閒參與是一種藉由目標指引, 有選擇性的行為模式, 依據個人需求之層次不同, 選擇適當之時間、地點、方式從事休閒活動, 以獲最佳休閒品質。

Ragheb 與 Griffth(1982)將休閒參與定義為: 參與某種活動的頻率或象徵個體所參與之一般的休閒活動類型。休閒參與一般而言是指個體參與活動的種類與參與活動之頻率, 所參與之活動是在工作之外的活動, 也就是在休閒時間之內所從事的活動。

休閒參與可以歸納成二個因素: 頻率與種類, 參與的頻繁與否及參與種類的多樣性, 代表其活動涉入的程度(吳文銘, 2001)。

陳南琦(2000)亦將休閒參與研究分為兩類:

(一) 以參與活動頻率的多寡來探討, 運用因素分析(factor analysis)、叢集分析(cluster analysis)等統計方式將活動項目歸類。

(二) 以時間運用探討參與活動時所花費的時間及在什麼時間參與活動。

國內學者高俊雄(1999)在定義休閒參與型態時認為, 一個人在一天二十四小時所必須使用的時間及義務時間之外, 所能支配的自由時間, 從事參與活動的情形。並認為衡量一個人休閒參與的基本方法包含:

(一) 時間運用法(time utilization or time budget): 將一個人一天中分成數個時間單位, 在記錄所從事的活動。

(二) 休閒參與頻次(leisure activity participation)：將一個人在某一段時期與某一種活動的頻率，以數字或描述差異(經常參與、偶爾參與..)等方式表達。

二、 休閒參與模式與型態

Kelly (1999)以社會學的角度，提出兩種參與模式包含生命進程模式(Life Course Approach)與核心與平衡模式(Core Plus Balance Model)。生命進程模式：他將生命進程分為準備期、發展期以及成熟期。提到人類參與休閒活動會依著不同的成長階段、個人特質、社會背景的變動而有所變化。核心與平衡模式：核心參與是內容有些是重複、經常發生、持續的，這些活動以經濟、方便參與的為多。平衡參與則主張個人參與休閒活動的內容是多樣的、會改變的。所以會為了均衡生活體驗、健全生活內涵的原則去選擇適合自己的活動，達到不同生命階段的平衡。Nash (1960)提出休閒理論，將休閒參與價值分層級，區分0至4層級，0以下的層級是危害社會的參與：由於個人不當的行為表現，造成社會的危害及社會秩序的混亂，形成個人的違法犯罪；事實上，違法也是參與，不過是在0以下的層級。0層級是危害自身的參與：最常見的就是吸毒、酗酒、抽煙、飆車等。一層級為旁觀的參與：是指跟隨大多數人的活動參與，是被動的參與，因大多數人似乎滿足於消極的參與，因此稱之為觀賞者，最常見的就是看電視，以排解多餘的時間。二層級為情緒的參與：是指個體在從事休閒活動時，觸動內在心靈，或聯繫到一些有意義的經驗，而產生了情緒上的共鳴。例如當你曾是一位棒球愛好者在看到一場偉大的棒球比賽時，會產生共鳴。三層級為積極的參與：開始參與休閒時從不會到會，或者具備

些微的基礎想要更進一步的瞭解，藉由休閒參與以獲得滿足。四層級為創作的參與：在這層級的參與者，他們以創作、發明、製作典範，他們從個人的經驗或印象中獲得創作的靈感。例如：藝術家、科學家、哲學家、發明家或創造者，分級的主要的目的是將休閒參與作主動/積極與被動/消極程度做區隔，他認為休閒參與是休閒多樣性的組合，多主動參與休閒活動，有助於整體的休閒品質。

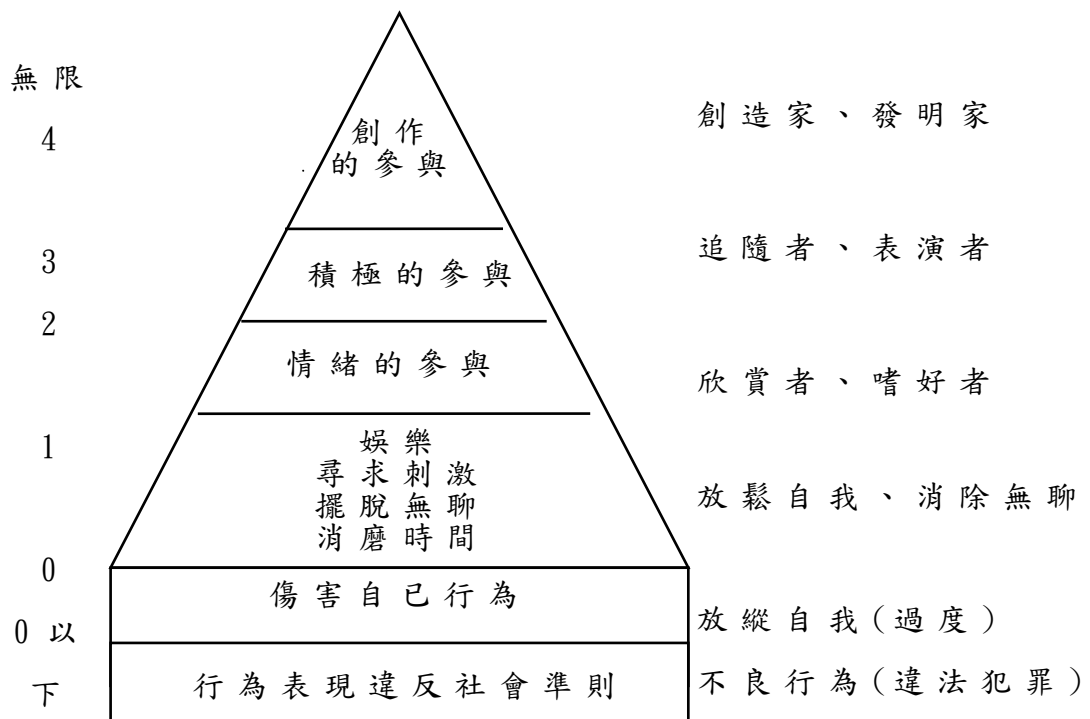


圖 2-6 Nash 的休閒參與理論

資料來源：Nash, (1960). *Philosophy of Recreation and Leisure*. Dubuque, Iowa: William C. Brown Company Publisher. (引自陳姿萍，2005，p13)

休閒參與型態的定義是從剩餘的時間的觀點，也就是一個人運用一天扣除必需時間及義務時間後，可以支配的自由時間，從事參與活動的情形。參與什麼活動以及參與的頻率、時間，是我們描述休閒參與主要的內容。在休閒活動的實證研究過程中為進行分析探討，常將休閒活動類型加以整理及歸類，將具有相似屬性的休閒活動加以組合歸類，分成數個具代表性的類型，再加以探討。以下則分別說明休閒的一般分類方式。陳彰儀（1989）指出：「休閒活動的內容與種類繁多，但一般研究者進行研究時所做的方式有三類：研究者主觀分類法、因素分析法（Factor Analysis）、多元尺度評定法（Multidimensional Scaling，簡稱 MDS）。」

（一） 主觀分類法

此方法是研究者以個人主觀判斷，對休閒活動進行分類及命名。分類時能依研究者所需的活動類型來分類，符合研究主旨，但在分類時因受個人主觀的判斷，所以分類的依據較不客觀。各研究對休閒活動的主觀分類，考量原則有依活動的性質、目的、意義、自由程度、投入狀況、時間等。其優點為可以兼顧周延又互斥之原則，可依所有活動之性質、目的及個人意願做歸納，缺點為在填答上較因素分析困難（黃瓊妙，2000）。Ragbheb（1980）研究 383 位美國青少年，以主觀分類法設計 41 項活動，使用李克特評量法進行休閒參與的研究，指出一般民眾休閒參與，可區分為六個構面，分為「大眾媒體類」、「戶外活動類」、「文化活動類」、「運動類」、「社交活動類」、「嗜好活動類」。

（二） 因素分析法（Factor Analysis）

利用因素分析的統計方法來進行分類，並萃取出具代表

性的因素。其最主要目的是，考驗量表的建構效度，將休閒活動類型分配到不同因素並命名。這方法使用的最普遍，也是較客觀的方法。優點為能分析很多活動項目且填答容易，缺點為研究者常無法瞭解這一類型之特性為何，而造成各類型間之關係不清楚，尤其在為各類型命名時更感困難（陳世瑜，2004）。，而且因素分析所得的休閒類型常因個人命名不同而有不同的型態產生。Mckenchniel（1974）將151種休閒活動利用因素分析法分為七類：機械性、手藝活動、知性活動、緩慢性活動、鄰居活動、特殊設備運動、快速活動等活動類型。

（三）多元尺度評定法（Multidimensional Scaling，簡稱MDS）

研究者將休閒活動兩兩配對，受試者憑對此兩種活動相似程度的知覺加以評定，從最相似到最不相似，並可由受訪者說明其相似處，然後分析其因素類型。此法分類的結果較為簡單、效度較高，但因採兩兩配對的方式，而使得問卷變的較繁複，填答較困難，且可分析的活動項目相當有限（曾誰芬，1988）。

Ritchie(1975)是最早運用多元尺度評量法於休閒研究上的學者，隨後亦有學者採用此法。Brent and Ritche(1975)利用多元尺度評定法將12種休閒活動兩兩配對，形成66組，由受試者依據自己的知覺從1（最相似）到66（最不相似）加以評定其相似性，結果分析出四種因素類型：（一）主動—被動性活動；（二）個人—團體性活動；（三）心智—非心智活動；（四）戶內—戶外活動。Havighurst(1957)則分出十種分類因素：（一）自主—他人導向；（二）參與—旁觀；

(三) 減少厭煩－逃避；(四) 主動－被動；(五) 尋求刺激－彌補工作；(六) 創造性－非創造性；(七) 自我表現－工具性；(八) 消磨時間－享受；(九) 競爭－合作；(十) 自我統整－角色文化；(十一) 獨處－交際。

本研究將國內外休閒參與類型之研究加以整理如表 2-2 所示。本研究在受訪者休閒參與之測定上，將以主觀分類的方式將 20 項休閒活動項目分為社交型、運動型、閒逸型、旅遊知性型與嗜好型等五種休閒活動類型，並以 20 項休閒活動項目作為編製休閒量表之基礎，藉此量表蒐集抽樣者休閒參與的相關資料。

表 2-2 休閒參與類型表

研究者	年份	休閒參與類型	分類方法
曾誰芬	1988	知識休憩型、玩樂運動型、文藝作業型、戶外運動型、戶外遊玩型、社交服務型、與小孩有關型	因素分析法
張少熙	1994	刺激性、交誼性、娛樂性、戶外活動、觀賞性、音樂性、消遣性、藝能性、休憩性	因素分析法
梁茂坤	1999	運動型、技藝作業型、娛樂休憩型、知識型、社交型	因素分析法

續下頁

表 2-2 休閒參與類型表

(續)

李文題	2001	家庭型、社交型、消遣型、遊逛型、休憩型、運動型、進修型	因素分析法
陳葦諭	2003	技藝性活動、家居性活動、娛樂性活動、體育性活動、戶外性活動等四個類型	主觀分類法
梁玉芳	2004	運動健身型、嗜好休憩型、家庭社交型、戶外遊憩型、進修交誼型、視聽娛樂型、消遣閒逸型	主觀分類法
Allen & Buchanan	1982	戶外積極型、居家嗜好型、運動型、社交型、機械型、大自然型、智力型、文化型	因素分析法
Bongguk & David	1995	運動類、藝術技藝類、音樂戲劇類、自然和戶外遊憩類、心靈和語言類	因素分析法
Tinsey & Eldredge	1995	動作類、新奇類、歸屬類、服務類、感官喜好類、認知刺激類、自我表現類、創造類、競爭類、替代性競爭類、放鬆類、其他類	因素分析法

表 2-2 休閒參與類型表

(續)

Mannell & Kleiber	1999	大眾媒體、體能活動、社會活動、文化活動、戶外活動、嗜好活動	主觀分類法
-------------------	------	-------------------------------	-------

資料來源：本研究整理

第三節 工作壓力與休閒參與相關之研究

一、工作壓力與休閒關係

日本社會學者加藤俊秀(1988)計算人的一生時間，大約有70萬小時，其中從事工作時間只有6萬4,464小時(約佔10%)(彭德中譯，1989)，因此，工作在人一生中所占的時間越來越少。影響工作與休閒的因素可從下面的理論探究：工作影響休閒方面

Bammel (2001)、Christopher, Debra, Donald, & Susan (2002)均認為有三種理論會影響到休閒行為：延伸理論(spillover)、補償理論(compensatory)及中立理論(neutrality)；分別敘述如下：

(一)延伸理論(Spillover Leisure Theory)：

休閒與工作是平行發展，或為工作後的結果。因此，如果工作使人感覺非常興奮或刺激，而工作者會持續這樣的感覺，而選擇令人興奮又刺激的休閒方式。

(二)補償理論(Compensatory Theory)：

休閒與工作有時相關聯，同時其又顯現出沒有相關；當工作被視為生活中的主力，其休閒則被視為工作之後的補償；亦即表示，其是利用空閒的時間，用以平衡工作時所得不到休閒感受，並在工作中失去的體驗將藉由從事休閒而得

到補償，或人們參與活動是為了要滿足在工作中得不到滿足需求。

(三)中立理論(Neutrality Theory)：

工作和休閒實質上是不相關的；亦即其特徵是指工作和休閒內容不同，兩者之間只有一個大概的界限，不能算是兩種的折衷，而在這種情況下的工作被稱為「灰色工作」—既無成就感也沒壓抑感。

二、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2-3說明有關工作壓力和休閒參與關係研究。

表2-3 工作壓力和休閒參與之研究彙整表

學者/年代	研究結果
Vertovec 1984	身體性休閒滿意度愈低身體方面壓力愈大；心理性休閒滿意度愈低心理方面壓力越愈大。心理性、社會性、放鬆性及身體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。

續下頁

表 2-3 工作壓力和休閒參與之研究彙整表 (續)

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

小結

綜合上述文獻，休閒是指現今文化及物質以外相對自由的生活方式，所強調的是休閒的獲得，藉由相對的各項休閒活動的過程及體驗及表現，所產生內心的滿足及愉悅，依個人在輕鬆自在的情境過程中得到相對性的心理滿足；閒暇內享受個人愉悅的休閒參與；在參與某種休閒活動的過程、心理、身理的體驗與感受及所得的滿足、高自由感與外在環境因素之間所產生互動的關係，促使對休閒活動能夠持續的參與，且培養個人對休閒活動的參與習慣。本研究欲以討論工作壓力對休閒參與之影響，期望能提供台電公司作為參考。

第三章 研究方法

依據研究背景動機、目的及相關文獻整理以建立本研究之研究架構，並以問卷調查方式作為研究目的之蒐集工具。本研究之目的在於探討台電人員之個人背景變項、工作壓力與休閒參與之間的關係，因此，本章將就本研究預定範圍，設定研究架構、研究流程、研究對象、研究工具、以及資料處理方法，期望能取得具有意義之研究結果。

第一節 研究架構

本研究旨在探討工作壓力源對休閒參與之影響，經由研究目的與問題，以及相關文獻探討結果，本研究以台電員工不同背景統計變項及工作壓力源，探究與休閒參與之差異性，研究架構如圖 3-1。

一、研究台電人員之個人背景變項與工作壓力、休閒參與的關係，其彼此間之關係如圖之所示。

二、研究台電人員之休閒參與與工作壓力間之影響狀況，其彼此間之關係如圖之所示。

因此本研究之研究假設為：

如圖 3-1 所示：

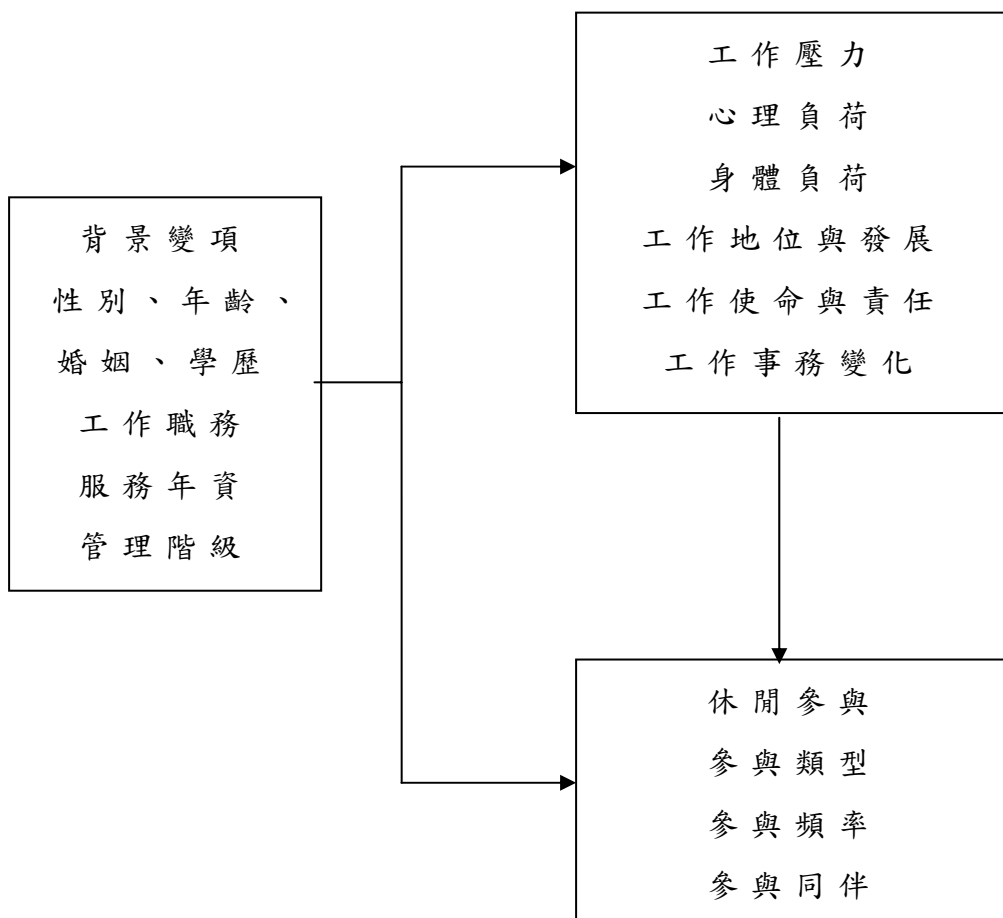


圖 3-1 研究架構圖

第二節 研究流程

本研究之研究流程如下圖所示：自研究主題的確認，相關文獻的蒐集與探討，到研究架構之建立，並配合相關文獻設計出適合本研究之問卷，並對問卷進行預試及修正，以符合信度與效度之考驗。而後將蒐集之樣本問卷經編碼處理，再配合相關之統計分析，進行本研究所需要之變項及各變項關係之探討。最後，就所得知變項關係之結果，提出本研究

結果與建議。研究流程圖如圖 3-2：

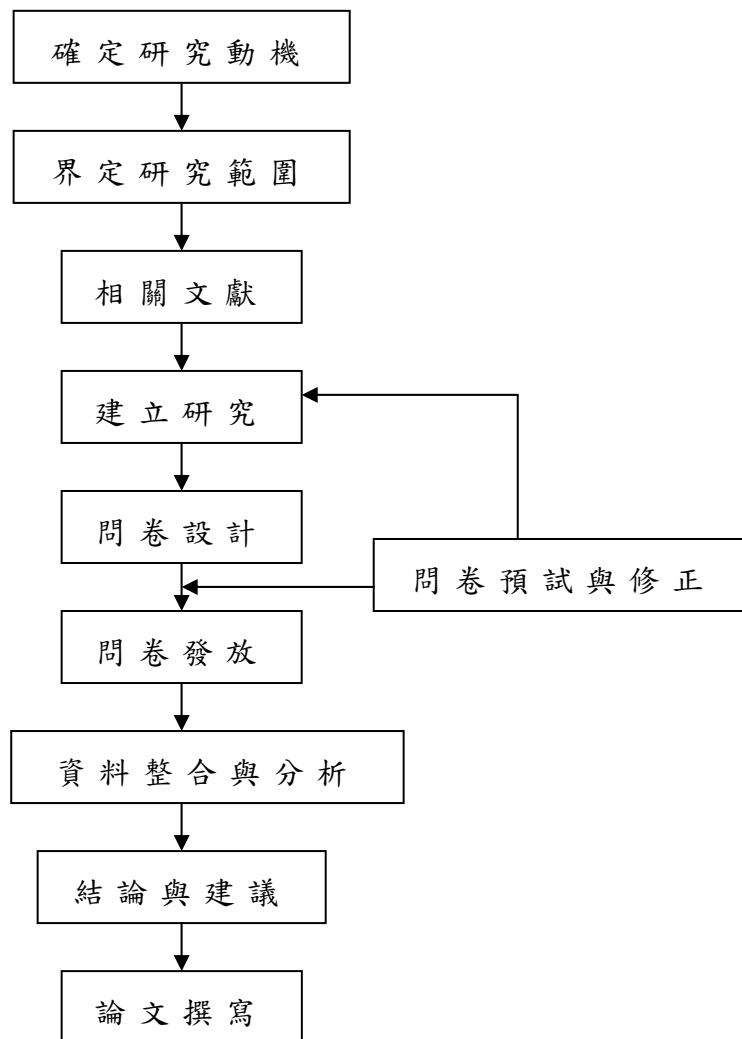


圖 3-2 研究流程圖

第三節 研究對象與抽樣

本研究之研究對象為以台電公司台中區營運（處區處服務中心、西屯服務所、南屯服務所、太平服務所、大里服務所、沙鹿服務所、清水服務所、潭子服務所、大雅服務所、烏日服務所、大甲服務所、梧棲服務所、龍井服務所、大肚

服務所、東山服務所、外埔服務所、大安服務所、豐原分處分處服務中心、東勢服務所、后里服務所、神岡服務所、新社服務所、石岡服務所、梨山服務所、谷關服務所) 職員人數824人為研究母群體，透過台中區營業處人事室之協助取得各服務所員工人數。抽樣方式以分層隨機抽樣法。在95%的信賴區間下，利用以下公式(陳葦諭，2003)求得262名台電員工為問卷受測的對象。

公式：

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

N=母體數

d=±5%

n=樣本數

第四節 研究工具

本研究採問卷方式收集資料。問卷內容共分為三大部份：第一部份是為受試者之個人基本資料，第二部份工作壓力量表，第三部份為個人休閒參與量表。有關上列各部分之詳細說明，分述如下：

一、研究變項

茲將本研究之研究變項分別說明如下：

(一) 休閒參與

本研究所探討之休閒參與包含休閒活動類型、休閒花費時間、休閒參與頻率及休閒同伴與參與方式等。其中將休閒活動分為六類：娛樂性、體育性、知識性、技藝性、社交服務性、休憩性(陳彰儀，1985；李素馨，1996)。本研究所指的休閒參與，包括受測者從事休閒活動時所花費之時間、頻率與同伴之間的關係，休閒活動的本身可以帶給我們生理

及心理的益處，從事休閒活動後更有許多衍生的功能，藉由參與休閒活動，不但能降低個人的負面情緒與生理狀況，進而提高生產力及工作表現。

(二)、工作壓力

本研究所探討之工作壓力包含工作壓力源與工作壓力反應兩項。所謂工作壓力源乃是造成工作壓力產生之原因，其有可能來自於工作本身，也有可能來自於工作環境或同事及上司。本研究參考李晶（2001）所編制之職工工作壓力問卷，本研究台電員工工作壓力量表的評量內容分為「工作心理負荷」、「工作身體負荷」、「員工地位與發展」、「工作使命與責任」、「工作事務變化」及「人際關係」等六個層面。當壓力源作用於工作者時，會對工作者產生工作壓力。工作壓力可能會影響工作者的生理健康、造成工作者的心理負擔，或造成工作者行為上的改變（Schuler, 1980），本研究將其定義為工作壓力反應，工作壓力的影響不論作用於個人或組織上，皆會產生負面的影響。但若能有效管理壓力，則透過壓力的影響，反而可以激發潛能，增進工作績效。

(三)個人屬性

本研究之個人屬性變項性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、工作職務、學歷及管理階層。

二、研究工具

(一)工作壓力量表

本研究所探討之工作壓力包含工作壓力源與工作壓力反應兩項。本研究參考李晶（2001）所編制之職工工作壓力問卷將其定義為工作壓力反應，包括以下兩個部分：第一部份為工作壓力源之分類與衡量；第二部份為工作壓力反應之測

量，藉以瞭解台電人員之工作壓力狀況，以五點Likert 尺度加以測量之，共計30題量表，第一部份為工作壓力源之分類與衡量，共計19題；第二部份為工作壓力反應之測量，藉以瞭解台電人員之工作壓力狀況，共計11題，以五點Likert 尺度加以測量之。各變項的衡量方式係採Likert五點式量表，即根據受試者在五個選項「從未如此」、「不常如此」、「有時如此」、「常常如此」、「總是如此」中所選之答案，分別給予1、2、3、4、5之分數。受試者分數愈高者，表示接受到壓力的程度愈高。

(二) 休閒參與量表

根據休閒活動性質，並參考交通部觀光局（1995）以及朱明謙（2001）於研究中之分類方式，經整理修改之後，本研究所探討之休閒參與包含休閒活動類型、休閒活動頻率及休閒同伴等。此量表分為兩個部分：第一部份為休閒活動的分類，主要參考陳彰儀（1979）、修慧蘭（1985）、賴正能（1998）等人所分類之項目，加以修訂而成。本研究將休閒活動分為六類：娛樂性、體育性、知識性、技藝性、社交服務性及休憩性休閒活動；第二部份為休閒參與之探討，由從事休閒活動所花費的時間、頻率與休閒同伴等三項，探討台電人員的休閒參與情形，此構面為類別變項，均為單選。

(三) 個人基本資料

此部分共計七題。填答方式以開放式問項進行。內容包括詢問受測者性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、工作職務、學歷及管理階級。本研究之調查問卷的設計，除了主要參考相關文獻及過去的研究問卷之外，於初稿完成後，並經徵詢指導教授意見暨預試結果改編後，即進行調查之後，整理調

查問卷資料，針對問卷的語意及題目進行修改。

三、信度與效度檢驗

本研究有關工作壓力之衡量項目，均是基於文獻基礎，並且大多引用國內、外學者曾經使用過之量表，因此，本研究所使用之衡量工具應符合內容效度之需求。建構效度之衡量，本研究採用主成份因素分析法，以萃取主要因素，並以最大變異數(varimax)轉軸旋轉法，得出各因素負荷量。本研究的研究構面之工作壓力直接引用學者曾經使用過之量表，且已被證實有良好之信、效度，雖然先前的研究結果證實有一定之信、效度，然而題目已經過刪減與修改，因此，本研究予以實施因素分析，以驗證因素分析之結果是否與理論架構及先前的研究結果一致。

(一) 項目分析與信度考驗

下表為工作壓力量表與總分的相關情形，三十題題項與總分的相關均為正相關，且均達顯著水準，其中以第 2 題、第 16 題及第 28 題之題項與總分的相關較低外，積差相關係數分別為 $r=.398$ ($p=.000<.001$)、 $r=.389$ ($p=.000<.001$) 及 $r=.335$ ($p=.000<.001$)。整體而言各題項與總分的相關達到中、高度相關，題項間所測量的特質一致性頗高。全量表的內部一致性信度 Cronbach α 值為 .937，三十題題項刪除後的量表 α 係數與總量表的 α 係數相差不大，因而三十題題項均可保留採用。

表 3-1 工作壓力量表項目分析及 α 係數摘要表

題項	題目與總分相關	校正 相關	題目與總分	題項刪除後 的 α 係數
第 1 題	.524***	.481		.936
第 2 題	.398***	.355		.937
第 3 題	.445***	.402		.937
第 4 題	.617***	.579		.935
第 5 題	.474***	.438		.936
第 6 題	.722***	.689		.934
第 7 題	.658***	.627		.935
第 8 題	.597***	.560		.935
第 9 題	.613***	.582		.935
第 10 題	.662***	.631		.935
第 11 題	.674***	.640		.934
第 12 題	.685***	.648		.934
第 13 題	.706***	.676		.934
第 14 題	.619***	.593		.935
第 15 題	.641***	.602		.935
第 16 題	.389***	.311		.941
第 17 題	.471***	.432		.937
第 18 題	.719***	.686		.934
第 19 題	.619***	.588		.935
第 20 題	.818***	.798		.933
第 21 題	.523***	.486		.936
第 22 題	.707***	.676		.934
第 23 題	.537***	.496		.936
第 24 題	.635***	.599		.935
第 25 題	.554***	.518		.936
第 26 題	.646***	.616		.935
第 27 題	.712***	.687		.934
第 28 題	.335***	.282		.938
第 29 題	.669***	.635		.934
第 30 題	.711***	.681		.934
總量表之 Cronbach α 係數 = .937				

*** $p < .001$

(二) 因素分析

工作壓力狀況之特性分析，經因素分析，採主成分分析法，Varimax 直交轉軸後，可萃取出六因素，因素分析結果如下。效度方面，量表可解釋之總變異量為 67.474%，各因素之信度 Cronbach α 為 .884、.878、.840、.809、.680、.593，

表 3-2 工作壓力因素分析

題項	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	因素六
13.	.754					
12.	.721					
18.	.718					
22.	.707					
11.	.662					
16.	.651					
06.	.542					
30.	.504					
23.		.793				
25.		.700				
29.		.663				
24.		.648				
26.		.592				
27.		.547				
14.		.517				
07.		.486				
04.			.724			
15.			.708			

續下頁

表 3-2 工作壓力因素分析

(續)

01.				.707		
09.				.655		
10.				.524		
17.					.783	
21.					.732	
19.					.680	
20.					.496	
03.						.742
08.						.689
28.						.652
05.						.756
02.						.578
特徵值	5.03	4.21	3.82	2.94	2.21	1.99
解釋變異量	16.79	14.06	12.75	9.82	7.38	6.65
累積解釋變異量	16.79	30.85	43.60	53.43	60.82	67.47

(三) 各工作壓力因素間之敘述統計分析與命名：

以下根據因素分析得六因子，根據每個因子分析敘述統計呈現相關的平均數與標準差。

表 3-3 工作壓力量表因素命名

因素一 工作心理負荷	人數	平均數	標準差
題項			
13. 我對工作缺乏興趣	245	2.27	1.014
12. 我常擔心工作時犯錯	245	2.45	1.139
18. 覺得自己不適合目前的工作	245	2.11	1.092
22. 我想到上班就覺得累	245	2.22	1.020
11. 我對工作沒有成就感	245	2.41	1.058
16. 我的工作需要輪班	245	2.61	1.494
因素二 工作身體負荷	人數	平均數	標準差
題項			
23. 我因工作的關係常需使用藥物	245	1.73	.971
25. 我常因為工作的關係遷怒於同事	245	1.67	.859
29. 在工作中訓練／管理發展的不足或不適當	245	2.17	.973
24. 我需要藉由抽煙、喝茶、喝咖啡或嚼檳榔的方式來提神	245	1.83	.967
26. 我常把工作的不愉快帶回家	245	1.84	.862
27. 我常在工作時覺得身體不舒服	245	1.93	.842

續下頁

表 3-3 工作壓力量表因素命名 (續)

因素三 工作地位與員工發展 題項	人數	平均數	標準差
04.我的工作太單調	245	2.32	1.047
15.沒有接受訓練或再成長的機會	245	2.27	1.101
01.工作單位的考績制度不公平	245	2.67	1.037
09.我的能力不能有所發揮	245	2.36	.887
10.部門主管不喜歡我	245	2.02	.954
因素四 工作使命與工作責任 題項	人數	平均數	標準差
17.我的工作時間不夠用	245	2.11	.867
21.我常因為擔心工作而睡不著	245	2.07	.902
19.我在工作時容易緊張	245	2.20	.873
20.我在工作時注意力無法集中	245	1.95	.997
因素五 工作事務變化 題項	人數	平均數	標準差
03.我的工作責任太重	245	2.45	.920
08.工作需要應付突發狀況或緊急交辦的事	245	2.82	.967
28.在工作中需要趕上新的技術、觀念或新的挑戰	245	2.39	.992
因素六 人際互動 題項	人數	平均數	標準差
05.我常與同事有衝突或不愉快	245	1.73	.831
02.我的工作地點常需要改變動	245	2.00	.868

第五節 資料分析

本研究在資料處理統計分析方面，運 SPSS FOR WINDOWS 12.0 統計軟體作為統計分析與檢定工具，所使用的資料處理方法如下：

（一）項目分析 (Item analysis)

預試問卷回收後，本研究採用項目分析之題目總分相關法，計算每一個項目與總分間的相關聯情形，做為預試問卷修訂參考以及正式施測問卷之量表信度考驗。

（二）描述性統計分析 (Descriptive statistic analysis)

本研究將採用描述性統計分析之次數分配表，以個數及百分比來呈現樣本或其他類別變項的分布情形。以平均數及標準差來呈現休閒參與狀況與工作壓力狀況等連續變項的數據分配及離散情形。

（三）信度分析 (Reliability Analysis) 與效度分析

將問卷之各量表（包括休閒參與量表及工作壓力量表）測量結果做內部一致性分析。根據正式施測所得之資料，採用 Cronbach α 係數計算量表內問項的可信度。吳明隆指出，信度是指測驗分數的特性或測量的結果，而非指測驗或測量的工具本身，因此若是用信度去判定一個測驗或量表是可以信賴的說法是錯誤的，信度並非判定測驗本身，而是測驗結果。信度分數會受受測者的特性而有不同，也可以解成為某一特定族群之測驗分數的特性。社會科學的研究，一般常以 Cronbach' s α 來衡量同一構面下各題項之間的一致性，量表的信度越高，代表受測者在不同的時間得分會較為一致。

（四）因素分析

本研究對因素的選取採之主成分分析法 (principal

component analysis)，並以最大變異法 (Varimax) 進行直交轉軸 (orthogonal rotations)，保留特徵值大於 1 的因素。

(五) 卡方考驗 (Chi-Square test)

本研究採用卡方檢定來考驗。以檢定背景變項在休閒參與上的差異，以及分析工作壓力對休閒參與特性之相關性。

(六) 單因子變異數分析 (One-way ANOVA)

檢定台電員工個人不同背景變項是否在工作壓力與休閒參與上是否存有顯著的差異。

(1) 檢定個人屬性變項在工作壓力上是否有顯著差異。

(2) 檢定個人屬性變項在休閒參與上是否有顯著差異。

若二組以上達顯著差異水準，則以 Sheffe' s method 進行事後多重比較。

第肆章 研究結果分析與討論

本章主要目的是分析處理方式，針對各種統計分析結果加以解釋與討論。問卷調查資料，依據研究架構與研究問題進行統計分析，所得資料經處理後，將研究結果分成四節加以分析討論：第一節台電員工之描述性統計分析；第二節台電員工工作壓力與休閒參與之現況分析；第三節台電員工工作壓力與休閒參與的差異性分析；第四節綜合討論

第一節 台電員工之描述性統計分析

本研究對於各變項採用描述性統計分析之方法，說明各變項之平均數、標準差、有效百分比等，瞭解台電人員在各研究變項中的程度高低。

一、樣本結構分析

以下針對樣本回收有效問卷的分佈情況，問卷依抽樣方法正式施測結果，發出 262 份，回收 251 份。經整理檢視取得有效問卷 245 份，有效回收率為 93.9%。本節將針對 245 份回收有效樣本之性別、年齡、婚姻、服務年資、工作職務、學歷、職位階層等 7 項背景變項進行描述性統計分析，並以次數分配及百分比呈現樣本分布情形。樣本各變項資料如下：

(1) 性別：男性較多數，佔有效問卷百分比 51%，女性則佔有效問卷百分比 49%。

(2) 婚姻：已婚的居多，佔有效問卷百分比 47.3%，已婚的則佔有效問卷百分比 52.7%。

(3) 學歷：以大學學歷最多，佔有效問卷百分比 46.5%，其次則為專科，佔有效問卷百分比 40%，再來則為高中，佔有效問卷百分比 7.3%，最後則為碩士，佔有效問卷百

分比 6.1%。

(4) 年齡：「20~30 歲」居多，佔有效問卷百分比 36.7%，次之為「41~50 歲」佔有效問卷百分比 25.7%，再來則為「51 歲以上」佔有效問卷百分比 19.2%，最後「31~40 歲」則佔有效問卷百分比 18%。

(5) 職務：以內勤營業最多，佔有效問卷百分比 35.9%，其次內勤客服人員則是佔有效問卷百分比 19.6%的，再來則為佔有效問卷百分比 13.9%的內勤資訊，最後則為外勤技術佔有效問卷百分比 12.9%、外勤電表佔有效問卷百分比 6.9%、外勤維修佔有效問卷百分比 8.2%。

(6) 服務年資：以 1-5 年最多，佔有效問卷百分比 34.3%，21 年以上則佔有效問卷百分比 22%，15~20 年佔有效問卷百分比 19.2%，6-10 年佔有效問卷百分比 9.4%，1 年以下佔有效問卷百分比 7.82%。

(7) 管理階層：非管理階層最多，佔有效問卷百分比 91.8%，管理者佔有效問卷百分比 8.2%。

表 4-1 台電員工之背景資料次數分配表

變項	選項	次數	百分比 %
性別	男生	125	51
	女生	120	49
年齡	21~30 歲	90	36.7
	31~40 歲	44	18.0
	41~50 歲	63	25.7
	51(含)歲上	48	19.2
婚姻	已婚	129	52.7
	未婚	116	47.3
服務年資	1 年以下	19	7.8
	1~5 年	84	34.3
	6~10 年	23	9.4
	10~15 年	18	7.3
	15~20 年	47	19.2
	21 年以上	54	22.0
工作職務	內勤行政	2	0.8
	內勤客服	48	19.6
	內勤研發	6	2.4
	內勤資訊	34	13.9
	內勤營業	88	35.9
	外勤技術	30	12.2
	外勤維修	20	8.2
學歷	高中	18	7.3
	專科	98	40.0
	大學	114	46.5
管理階層	是	20	8.2
	否	225	91.8

第二節 台電員工工作壓力及休閒參與之現況分析

(一) 工作壓力

本研究以台電員工工作壓力量表進行調查，再以描述統計進行分析，來瞭解台電員工工作壓力之現況。工作壓力量表中，工作心理負荷平均值為 3.06，所以台電人員在工作心理負荷屬於中等程度工作壓力；其餘因素平均數均低於 3 代表台電人員工作壓力負荷上均屬偏低。而以工作壓力各個構面來看，各構面平均數介於 1.86 ~3.06 之間。其中工作壓力程度高於總量表平均數者有「工作心理負荷」、「工作身體負荷」、「工作事務變化」，等三構面；低於總量表平均數者有「工作地位與員工發展」、「工作使命與工作責任」、「人際互動」等三項構面。此外，以「工作心理負荷」的感受程度最大，其平均數為 3.06，而以「人際互動」構面其工作壓力感受程度最小。

表 4-2 工作壓力描述統計量

構面	平均數	標準差	變異數	最小值	最大值
工作心理負荷	3.06	1.149	1.320	1.33	6.67
工作身體負荷	2.46	.873	.762	1.33	5.33
工作地位 員工發展	2.32	.799	.639	1.00	4.40
工作使命 工作責任	2.08	.746	.557	1.00	4.25
工作事務變化	2.55	.760	.579	1.00	4.33
人際互動	1.86	.734	.540	1.00	5.00
工作壓力總量表平均數			2.38		

(二) 休閒參與

1. 娛樂活動

花在娛樂活動時間最多為2-6小時；最近一個月個人參與娛樂性活動的頻率為5次以下；參與此類活動頻率適中；通常都是與同事一起參與，最後參與這類活動的方式都是有二人或二人以上隨性的方式參加。

2. 體育活動

花在體育性活動時間最多為2-6小時；最近一個月個人參與娛樂性活動的頻率為5次以下；參與此類活動頻率適中；通常都是與同事一起參與，最後參與這類活動的方式都是有二人或二人以上隨性的方式參加。

3. 知識活動

花在知識性活動時間最多為2-6小時；最近一個月個人參與娛樂性活動的頻率為5-9次；參與此類活動頻率適中；通常都是自己一個人，最後參與這類活動的方式都是有二人或二人以上隨性的方式參加。

4. 技藝活動

花在技藝性活動時間最多為2-6小時；最近一個月個人參與娛樂性活動的頻率為5次以下；參與此類活動頻率適中；通常都是跟朋友或者同學一起去，最後參與這類活動的方式都是有二人或二人以上隨性的方式參加。

5. 社交服務活動

花在社交服務性活動時間最多為2-6小時；最近一個月個人參與娛樂性活動的頻率為5次以下；參與此類活動頻率適中；通常都是跟朋友或者同學一起去，最後參與這類活動的方式都是有二人或二人以上隨性的方式參加。

6. 一般休憩活動

花在一般休憩活動性活動時間最多為2-6小時；最近一個月個人參與娛樂性活動的頻率為5-9次；參與此類活動頻率適中；通常都是跟朋友或者同學一起去，最後參與這類活動的方式都是有二人或二人以上隨性的方式參加。

第三節 工作壓力與休閒參與的差異性分析

一、不同背景變項在工作壓力上的差異：

(一) 由表 4-3 發現不同性別的受訪者在工作壓力上的差異，男女員工在「工作心理負荷」、「工作身體負荷」、「工作地位與員工發展」、「工作使命與工作責任」、「工作事務變化」的工作壓力上無顯著差異 ($p>0.5$)；而在「人際互動」的工作壓力上達顯著差異 ($p<.001$)，意即男女員工在「人際互動」的工作壓力上有顯著不同，一般而言男性員工的壓力大過女性員工，根據平均數可以了解到男性員工在職場上所接受到的壓力大於女性員工。

表 4-3 性別於工作壓力變項上之差異性分析

因素構面	性別	個數	平均數	標準差	t 值	F 值	p 值
心理負荷	男	125	17.92	7.561	-1.028	1.056	.305
	女	120	18.83	6.121			
身體負荷	男	125	14.89	5.410	.329	.109	.742
	女	120	14.67	5.074			
工作地位 員工發展	男	125	12.05	3.703	1.711	2.944	.088
	女	120	11.18	4.248			
工作使命 工作責任	男	125	8.53	3.191	1.103	1.209	.271
	女	120	8.11	2.750			
工作事務 變化	男	125	7.55	2.424	-.735	.541	.463
	女	120	7.76	2.129			
人際互動	男	125	4.28	1.563	6.553	42.35	.000*
	女	120	3.15	1.104			

*p < .05 **p < .01

註：1：男生；2：女生

(二) 不同年齡的受訪者在工作壓力上的差異：

不同年齡的受訪者在「工作心理負荷」、「工作身體負荷」、「工作使命與工作責任」及「人際互動」的工作壓力上有顯著差異 ($p < 0.5$)。經 Scheffe 事後比較得知有顯著差異的項目中在「工作心理負荷」方面 21-30 歲低於 31-40 歲及 61 歲 (含) 以上；在「工作身體負荷」與「工作使命與工作責任」方面 41-50 歲均低於 51-60 歲；而在「人際互動」方面 31-40 歲與 41-50 歲的人明顯低於 21-30 歲的人。但在「工

作地位與員工發展」與「工作事務變化」上，不同年齡背景則無顯著差異，根據分析可以推論年紀大的人在工作職場中的心理與身體所承受的壓力相對大於年紀輕的人。

表 4-4 年齡於工作壓力變項上之單因子變異數分析表

分組	人數	平均數	標準差	p 值	F 值	Scheffé
心理負荷						
21~30 歲	90	21.28	7.54	.000*	11.536	1<2 1<4
31~40 歲	44	16.45	4.69			
41~50 歲	63	18.04	7.12			
51~60 歲	45	14.84	4.63			
身體負荷						
21~30 歲	90	15.12	5.00	.001*	6.567	3<4
31~40 歲	44	13.77	4.92			
41~50 歲	63	16.66	5.92			
51~60 歲	45	12.55	4.08			
工作地位與員工發展						
21~30 歲	90	11.94	4.42			
31~40 歲	44	11.86	3.53			
41~50 歲	63	11.65	3.87			
51~60 歲	45	10.64	3.74			
工作使命與工作責任						
21~30 歲	44	8.51	2.74	.021	3.930	3<4
31~40 歲	63	7.81	2.63			
41~50 歲	45	9.15	3.45			
51~60 歲	2	7.33	2.87			

續下頁

表 4-4 年齡於工作壓力變項上之單因子變異數分析表續

分組	人數	平均數	標準差	p 值	F 值	Scheffé
工作事務變化						
21~30 歲	63	7.78	2.47	.711	.641	
31~40 歲	45	7.22	1.58			
41~50 歲	2	7.68	2.69			
51~60 歲	90	7.77	1.88			
人際互動						
21~30 歲	45	3.18	1.27	.000*	8.159	$\begin{matrix} 2 < 1 \\ 3 < 1 \end{matrix}$
31~40 歲	2	4.18	1.43			
41~50 歲	23	4.19	1.59			
51~60 歲	18	3.71	1.39			

*p < .05 **p < .01 ***p < .001

註：1：21~30 歲；2：31~40 歲；3：41~50 歲；4：51~60 歲；

(三) 不同婚姻狀況的受訪者在工作壓力上的差異：

已婚者在「工作心理負荷」工作壓力顯著大於未婚者；而已婚者在「人際互動」的工作壓力上顯著低於未婚者，最主要原因來自於已婚者往往必須要負擔家庭經濟因此壓力比單身的工作者相對大。

表 4-5 婚姻於工作壓力變項上差異性之分析

婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t 值	F 值	p 值
心理負荷						
已婚	129	17.08	6.39	-3.13	9.824	.002*
未婚	116	19.80	7.17			
身體負荷						
已婚	129	14.97	5.65	.600	.354	.549
未婚	116	14.57	4.74			

續下頁

表 4-5 婚姻於工作壓力變項上差異性之分析 (續)

婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t 值	F 值	p 值
工作地位與員工發展						
已婚	129	11.43	4.00	-.803	.644	.423
未婚	116	11.84	3.99			
工作使命與工作責任						
已婚	129	8.42	3.36	.537	.279	.592
未婚	116	8.22	2.51			
工作事務變化						
已婚	129	7.77	2.22	.853	.728	.394
未婚	116	7.52	2.34			
人際互動						
已婚	129	4.04	1.53	3.687	13.591	.000*
未婚	116	3.37	1.30			

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

(四) 不同工作年資的受訪者在工作壓力上的差異：

不同工作年資的受訪者在「工作心理負荷」、「工作身體負荷」、「工作地位與員工發展」及「人際互動」的工作壓力上有顯著差異 ($p < 0.5$)。經 Scheffe 事後比較得知有顯著差異的項目中在「工作心理負荷」方面 1-5 年低於 10-15 年、15-20 年及 21 年以上；在「工作身體負荷」方面 6-10 年高於 21 年以上；在「工作地位與員工發展」方面 1-5 年低於 10-15 年；而在「人際互動」方面 10-15 年、15-20 年及 21 年以上均低於 1 年以下者，意即年資小於 10 年者在人際互動的工作壓力上顯著小於 1 年以下者。在「工作使命與工作責任」與「工作事務

變化」上，不同工作年資背景則無顯著差異。

表 4-6 工作年資於工作壓力變項上之單因子變異數分析

分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé
心理負荷						
1 年以下	19	19.63	4.25			
1~5 年	84	21.58	7.85			
6~10 年	23	19.82	5.84	9.614	.000*	2<4
10~15 年	18	14.55	6.77			2<5
15~20 年	47	16.72	6.18			2<6
21 年以上	54	15.01	4.16			
身體負荷						
1 年以下	19	13.26	6.91			
1~5 年	84	15.75	4.94			
6~10 年	23	17.39	4.98	3.826	.002*	3<6
10~15 年	18	13.61	5.04			
15~20 年	47	15.02	5.76			
21 年以上	54	12.90	3.89			
工作地位與員工發展						
1 年以下	19	10.21	3.48			
1~5 年	84	12.79	4.07			
6~10 年	23	12.78	4.39	4.303	.001*	2<4
10~15 年	18	9.27	4.65			
15~20 年	47	11.38	3.59			
21 年以上	54	10.81	3.32			

續下頁

表 4-6 年資於工作壓力變項上之單因子變異數分析 (續)

分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé
工作使命與工作責任						
1 年以下	19	8.05	1.98			
1~5 年	84	8.72	2.93			
6~10 年	23	9.91	3.38	2.857	.016	
10~15 年	18	7.38	3.59			
15~20 年	47	8.23	3.06			
21 年以上	54	7.53	2.60			
工作事務變化						
1 年以下	19	6.63	2.16			
1~5 年	84	8.05	2.30			
6~10 年	23	7.78	1.97	1.551	.175	
10~15 年	18	7.16	2.38			
15~20 年	47	7.46	2.54			
21 年以上	54	7.66	2.05			
人際互動						
1 年以下	19	2.52	.964			
1~5 年	84	3.47	1.22			
6~10 年	23	4.43	1.87	5.366	.000*	3<1
10~15 年	18	3.72	1.27			5<1
15~20 年	47	4.12	1.70			6<1
21 年以上	54	3.88	1.32			

*p< .05 **p< .01 ***p< .001

註：1：1 年以下；2：1~5 年；3：6~10 年；4：10~15 年；5：15~20 年；6：21 年以上

(五) 不同教育程度的受訪者在工作壓力上的差異：

不同教育程度的受訪者僅在「工作心理負荷」的工作壓力上均有顯著差異 ($p < 0.5$)，且大學學歷的工作壓力低於碩士學歷，代表學歷越高的工作者在職場中的壓力大於學力較低的工作者。

表 4-7 學歷於工作壓力變項上之單因子變異數分析表

分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé
心理負荷						
高中	18	16.44	6.10	4.610	.004*	3<4
專科	98	17.59	5.86			
大學	114	19.87	7.40			
碩士	15	14.33	7.53			
身體負荷						
高中	18	14.94	4.29	1.172	.321	
專科	98	15.11	5.77			
大學	114	14.79	5.04			
碩士	15	12.40	3.52			
工作地位員工發展						
高中	18	12.11	3.30	1.000	.393	
專科	98	11.23	3.20			
大學	114	12.00	4.60			
碩士	15	10.73	4.38			

續下頁

表 4-7 學歷於工作壓力變項上之單因子變異數分析表 (續)

分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé
工作命與工作責任						
高中	18	8.38	3.12	1.182	.317	
專科	98	8.72	3.21			
大學	114	8.08	2.75			
碩士	15	7.53	2.85			
工作事務變化						
高中	18	7.88	1.52	1.663	.176	
專科	98	7.38	1.96			
大學	114	7.71	2.47			
碩士	15	8.73	3.17			
人際互動						
高中	18	4.16	1.42	1.098	.351	
專科	98	3.81	1.50			
大學	114	3.62	1.47			
碩士	15	3.40	1.18			

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

註：1：高中；2：專科；3：大學；4：碩士

(六) 不同工作職務的受訪者在工作壓力上的差異：

不同工作職務的受訪者在「工作心理負荷」、「工作身體負荷」、「工作使命與工作責任」與「人際互動」的工作壓力上均有顯著差異 ($p < 0.5$)。

表 4-8 職務於工作壓力變項上之單因子變異數分析表

分組	人數	平均數	標準差	p 值	F 值	Scheffé
心理負荷						
內勤行政	2	27.00	7.07	.000*	5.779	2>4
內勤客服	48	22.87	4.94			2>5
內勤研發	6	16.66	10.36			2>7
內勤資訊	34	15.26	6.15			
內勤營業	88	17.96	7.24			
外勤技術	30	17.40	6.02			
外勤電表	17	15.11	5.71			
外勤維修	20	18.50	6.43			
身體負荷						
內勤行政	2	17.50	.70	.000*	5.328	2>4
內勤客服	48	17.91	5.69			2>5
內勤研發	6	12.16	6.40			
內勤資訊	34	13.47	3.66			
內勤營業	88	13.05	4.07			
外勤技術	30	15.93	6.22			
外勤電表	17	14.88	7.21			
外勤維修	20	15.85	3.34			

續下頁

表 4-8 職務於工作壓力變項上之單因子變異數分析表 (續)

分組	人數	平均數	標準差	p 值	F 值	Scheffé
工作地位 員工發展						
內勤行政	2	14.00	2.82	.031	2.258	
內勤客服	48	13.06	4.59			
內勤研發	6	11.00	5.93			
內勤資訊	34	9.85	3.49			
內勤營業	88	11.25	3.93			
外勤技術	30	11.83	3.76			
外勤電表	17	11.88	3.14			
外勤維修	20	12.30	2.83			
工作使命 工作責任						
內勤行政	2	11.50	3.53	.007	2.856	4>2
內勤客服	48	9.04	2.66			5>2
內勤研發	6	7.83	4.79			6>2
內勤資訊	34	7.11	2.29			7>2
內勤營業	88	7.76	2.89			8>2
外勤技術	30	9.20	3.14			
外勤電表	17	8.88	3.56			
外勤維修	20	9.25	2.82			

續下頁

表 4-8 職務於工作壓力變項上之單因子變異數分析表 (續)

分組	人數	平均數	標準差	p 值	F 值	Scheffé
工作事務變化						
內勤行政	2	10.00	.00	.018	2.469	
內勤客服	48	8.31	2.06			
內勤研發	6	8.33	2.65			
內勤資訊	34	7.52	2.38			
內勤營業	88	7.85	2.35			
外勤技術	30	6.53	2.20			
外勤電表	17	7.05	2.27			
外勤維修	20	7.20	1.70			
人際互動						
內勤行政	2	2.50	.70	.000*	7.195	8>2
內勤客服	48	3.31	1.16			8>4
內勤研發	6	4.66	2.87			8>5
內勤資訊	34	3.35	1.27			
內勤營業	88	3.40	1.41			
外勤技術	30	4.36	1.21			
外勤電表	17	4.17	1.23			
外勤維修	20	5.25	1.33			

*p < .05 **p < .01 ***p < .001

註：1：內勤行政；2：內勤客服；3：內勤研發；4：內勤資訊；5：內勤營業；6：外勤技術；7：外勤電表；8：外勤維修

(七) 不同職位階層的受訪者在工作壓力上的差異：

管理階層者在「工作事務變化」的工作壓力顯著大於非管理階層者；其餘因素兩組則無顯著差異，根據分析可以推論一般管理者會負責比非管理者更多的工作任務與內容因此對於工作壓力的感受會相對比非管理者更明顯。

表 4-9 職位階層於工作壓力變項上差異性之分析

管理階層	個數	平均數	標準差	t 值	F 值	p 值
心理負荷						
是	20	16.10	5.10	-1.542	2.377	.124
否	225	18.57	7.00			
身體負荷						
是	20	12.80	3.88	-1.778	3.163	.077
否	225	14.96	5.31			
工作地位與員工發展						
是	20	10.35	3.34	-1.497	2.241	.136
否	225	11.74	4.03			
工作使命與工作責任						
是	20	7.85	3.09	-.751	.564	.454
否	225	8.37	2.97			
工作事務變化						
是	20	9.00	1.91	3.212	7.746	.004*
否	225	7.53	2.27			
人際互動						
是	20	3.60	1.60	-.401	.161	.689
否	225	3.73	1.46			

*p < .05 **p < .01

二、不同背景變項在休閒參與的差異

(一) 性別在休閒娛樂參與時間上的差異分析：

根據性別在不同休閒參與的參與時間上差異分析發現，男女生在娛樂性與體育性休閒參與的時間上有顯著差異，女生花比較多的時間在娛樂性上的參與時間，而男性花比較多時間在體育性活動參與。

表 4-10 性別與休閒參與類型卡方摘要表

參與時間/參與類別	性別		卡方值 (χ^2)	顯著性 (P)
	男	女		
娛樂性	男	女	21.588	.000*
1 小時(含)以內	9	19		
2-6 小時	62	29		
7-11 小時	31	53		
12 小時以上	23	19		
知識性	男	女	7.715	.052
1 小時(含)以內	10	10		
2-6 小時	77	59		
7-11 小時	21	38		
12 小時以上	17	13		
休憩性	男	女	5.195	.158
1 小時(含)以內	6	11		
2-6 小時	62	43		
7-11 小時	29	32		
12 小時以上	21	25		

續下頁

表 4-10 性別與休閒參與類型卡方摘要表 (續)

體育性	男	女		
1 小時(含)以內	6	6		
2-6 小時	13	33	12.220	.007*
7-11 小時	64	52		
12 小時以上	42	29		
技藝性	男	女		
1 小時(含)以內	10	21		
2-6 小時	10	15	7.767	.051
7-11 小時	66	28		
12 小時以上	39	36		
社交服務性	男	女		
1 小時(含)以內	14	25		
2-6 小時	77	67	6.800	.147
7-11 小時	19	10		
12 小時以上	7	9		

*p<.05

(二) 性別在休閒娛樂參與頻率上的差異分析

根據性別在不同休閒參與的參與頻率上差異分析發現，男女員工在娛樂性與體育性參與的頻率上有顯著差異。研究結果發現女性員工在參與娛樂性活動頻率多於男性，而男性則是在體育性的活動參與頻率多與女性。

表 4-11 性別與休閒參與頻率卡方摘要表

參與頻率/參與類別	性別		卡方值 (χ^2)	顯著性 (P)
	男	女		
娛樂性				
5 次以下	62	53	9.439	.024*
5-9 次	36	46		
10-14 次	15	19		
15 次以上	12	2		
知識性				
5 次以下	41	42	3.093	.378
5-9 次	52	39		
10-14 次	15	22		
15 次以上	17	17		
休憩性				
5 次以下	45	35	2.253	.521
5-9 次	54	53		
10-14 次	6	10		
15 次以上	20	22		
體育性				
5 次以下	45	61	15.964	.001*
5-9 次	48	44		
10-14 次	19	15		
15 次以上	13	0		

續下頁

表 4-11 性別與休閒參與頻率卡方摘要表 (續)

技藝性	男	女		
5 次以下	60	68		
5-9 次	37	39	17.509	.001*
10-14 次	5	10		
15 次以上	23	3		
	社交服務性	男	女	
5 次以下		84	63	
5-9 次		30	45	6.293
10-14 次		4	3	.098
15 次以上		7	9	

* $p < .05$

(三) 性別在休閒參與同伴上的差異分析

根據性別在不同休閒參與的從事對象上差異分析發現男女生只有在休憩性休閒參與活動的參與對象沒有顯著差異，其餘娛樂性、知識性、體育性與技藝性與社交服務的休閒參與對象有顯著差異，顯示結果在娛樂性上男性偏好與家人一起活動，女性偏好與朋友或者同學、知識性活動上男性偏好與家人，女性偏好自己一個人從事知識性活動、體育性活動與技藝性活動男性偏好家人，女性偏好與朋友或者同學一起。

表 4-12 性別與休閒參與同伴卡方摘要表

參與同伴/參與類別	性別		卡方值 (χ^2)	顯著性 (P)
	男	女		
娛樂性				
自己一人	6	5		
情侶	4	20		
家人	59	29	32.159	.000*
朋友或同學	42	56		
同事	14	10		
知識性				
自己一人	26	48		
情侶	7	9		
家人	42	25	21.626	.001*
朋友或同學	34	35		
同事	16	3		
休憩性				
自己一人	12	8		
情侶	9	12		
家人	62	57	4.501	.480
朋友或同學	39	35		
同事	3	8		

續下頁

表 4-12 性別與休閒參與同伴卡方摘要表 (續)

體育性	男	女		
自己一人	16	27		
情侶	10	9	17.373	.004*
家人	48	24		
朋友或同學	36	51		
同事	15	9		
<hr/>				
技藝性				
自己一人	16	25		
情侶	18	21		
家人	53	31	12.580	.028*
朋友或同學	31	37		
同事	7	6		
<hr/>				
社交服務性				
自己一人	10	14		
情侶	7	7		
家人	74	52	11.203	.048*
朋友或同學	27	39		
同事	7	6		

*p < .05

(四) 性別在休閒參與活動方式的差異分析

根據性別在不同休閒參與的活動方式上差異分析發現，男性在知識性活動與技藝性上通常比較偏好兩人以上隨性方式，但女性在這兩類的活動上有一大部分人偏好單獨行事

表 4-13 性別與休閒參與方式卡方摘要表

參與方式/參與類別	性別		卡方值 (χ^2)	顯著性 (P)
	男	女		
娛樂性				
單獨從事	13	21		
二人以上隨性方式	102	96	5.734	.057
固定組織定期從事	10	3		
知識性				
單獨從事	28	48		
二人以上隨性方式	89	66	8.863	.012*
固定組織定期從事	8	6		
休憩性				
單獨從事	13	17		
二人以上隨性方式	103	94	.843	.656
固定組織定期從事	9	9		
體育性				
單獨從事	17	29		
二人以上隨性方式	101	84	4.592	.107
固定組織定期從事	7	7		
技藝性				
單獨從事	25	46		
二人以上隨性方式	94	71	12.320	.006*
固定組織定期從事	6	3		

續下頁

表 4-13 性別與休閒參與方式卡方摘要表 (續)

社交服務性	男 女		2.052	.358
	單獨從事	14		
二人以上隨性方式	104	91		
固定組織定期從事	7	10		

*p<.05

二、年齡在休閒參與上的差異：

(一) 根據年齡在不同休閒參與的參與時間上差異分析，21-30歲的人偏好娛樂性活動與休憩性活動，41-50歲的人偏好技藝性活動。

表 4-14 年齡與休閒參與類型卡方摘要表

年齡/參與類別	性別		卡方值 (χ^2)	顯著性 (P)
	娛樂性	男		
21-30 歲	9	19	17.764	.000***
31-40 歲	62	29		
41-50 歲	31	53		
51 歲以上	23	19		
知識性	男	女	2.314	.510
21-30 歲	10	10		
31-40 歲	77	59		
41-50 歲	21	38		
51 歲以上	17	13		

續下頁

表 4-14 年齡與休閒參與類型卡方摘要表 (續)

休憩性	男	女		
21-30 歲	6	11	8.197	.042*
31-40 歲	62	43		
41-50 歲	29	32		
51 歲以上	21	25		
體育性	男	女		
21-30 歲	6	6		
31-40 歲	13	33	5.546	.136
41-50 歲	64	52		
51 歲以上	42	29		
技藝性	男	女		
21-30 歲	10	21		
31-40 歲	10	15	16.078	.001**
41-50 歲	66	28		
51 歲以上	39	36		
社交服務性	男	女		
21-30 歲	14	25		
31-40 歲	77	67	4.359	.225
41-50 歲	19	10		
51 歲以上	7	9		

*p<.05

(六) 婚姻在休閒參與上的差異：

根據婚姻在不同休閒參與的參與時間上差異分析發現，娛樂性與知識性活動上婚姻狀況沒有顯著差異，其他活動則有。已婚者在參與休憩性、體育性、技藝性、社交服務性等活動多於未婚者。

表 4-15 婚姻狀況與休閒參與類型卡方摘要表

婚姻狀況 / 參與類別	人數	卡方值 (χ^2)	顯著性 (P)
娛樂性			
已婚	129	3.132	.372
未婚	116		
知識性			
已婚	129	4.881	.181
未婚	116		
休憩性			
已婚	129	22.384	.000*
未婚	116		
體育性			
已婚	129	15.356	.002*
未婚	116		
技藝性			
已婚	129	9.108	.028*
未婚	116		
社交服務性			
已婚	129	8.845	.031*
未婚	116		

*p < .05

(七) 管理階層在休閒參與上的差異：

根據管理階層在不同休閒參與的參與時間上差異分析發現，娛樂性與體育性活動上有顯著差異。

表 4-16 管理階層與休閒參與類型卡方摘要表

管理階層 / 參與類別	人數	卡方值 (χ^2)	顯著性 (P)
娛樂性		12.168	.007*
是	20		
否	225		
知識性		6.693	.082
是	20		
否	225		
休憩性		3.521	.475
是	20		
否	225		
體育性		21.278	.000*
是	20		
否	225		
技藝性		1.148	.765
是	20		
否	225		
社交服務性		2.585	.460
是	20		
否	225		

* $p < .05$

(八) 學歷在休閒參與上的差異

學歷在休閒娛樂參與時間上的差異分析，學歷在不同休閒參與的參與時間上差異分析發現，知識性與體育性活動上有顯著差異。大學以上學歷者休閒參與時間上多於專科以下

者。

表 4-17 學歷與休閒參與類型卡方摘要表

學歷 / 參與類別	人數	卡方值 (χ^2)	顯著性 (P)
娛樂性			
專科 (含) 以下	116	7.812	.050*
大學 (含) 以上	129		
知識性			
專科 (含) 以下	116	10.610	.014*
大學 (含) 以上	129		
休憩性			
專科 (含) 以下	116	9.438	.051
大學 (含) 以上	129		
體育性			
專科 (含) 以下	116	15.309	.020*
大學 (含) 以上	129		
技藝性			
專科 (含) 以下	116	6.979	.073
大學 (含) 以上	129		
社交性			
專科 (含) 以下	116	4.612	.203
大學 (含) 以上	129		

* $p < .05$

三、不同工作壓力下對休閒參與活動的差異分析：

此部分針對台電人員在面臨工作壓力下對於休閒活動參與行為是否有顯著差異進行分析，將工作壓力分成高低工作壓力兩組，以中位數 3 為分組標準，低於 3 不含 3 為低工作壓力組，以 3 以上含 3 為高工作壓力組，進行各種不同工作壓力因素差異性比較。

1. 高低工作壓力者在娛樂性休閒活動行為上差異分析

根據資料分析結果發現，花在娛樂活動的時間上與參與娛樂性休閒活動頻率有顯著差異，高工作壓力者在活動娛樂的時間花費與頻率上比低工作壓力者高，主要原因可能來自於希望透過娛樂活動抒解壓力。

表 4-18 高低工作壓力在參與娛樂性活動差異分析

	自由度	均方和	F檢定	顯著性
花在活動的時間	1	6.755	7.982	.05*
最近一個月參與活動的頻率	1	2.861	2.842	.093
參與此項活動的頻率	1	.802	12.629	.000*
哪一類同伴從事活動的頻率	1	.451	.382	.537
參與的活動的方式為何	1	.092	.495	.483

* $p < 0.05$

2. 高低工作壓力者在體育性休閒活動行為上差異分析

根據資料分析結果發現，花在體育活動的時間上、參與體育性休閒活動頻率與參與活動的方式有顯著差異，高工作

壓力者在體育運動的時間花費與頻率上比低工作壓力者高，主要原因可能來自於希望透過體育活動抒解壓力，並且通常都是有二人或二人以上隨性的方式參加，其他沒有顯著差異。

表 4-19 高低工作壓在參與體育性活動上差異分析

	自由度	均方和	F檢定	顯著性
花在活動的時間	1	9.482	11.522	.001*
最近一個月參與活動的頻率	1	1.114	1.233	.268
參與此項活動的頻率	1	10.060	11.388	.001*
哪一類同伴從事活動的頻率	1	1.677	.993	.320
參與活動方式為何	1	.994	4.408	.037*

*p < .05

3. 高低工作壓力者在知識性休閒活動行為上差異分析

根據資料分析結果發現，花在與何種同伴從事知識性活動有顯著差異，高工作壓力者在知識性活動的參與大多是與家人而低工作壓力者高大多情侶，主要原因可能來自於低工作壓力工作者經常透過與情侶閱讀與談論相關知識性活動來解決工作上的難題與，而高工作壓力者應該可能是下班時間之後與家人一起從事知識性活動如逛書店閱讀抒解工作壓力。

表 4-20 高低工作壓力在參與知識性活動差異分析

	自由度	均方和	F檢定	顯著性
花在活動的時間	1	1.799	2.353	.126
最近一個月參與活動的頻率	1	1.695	1.060	.304
參與此項活動的頻率	1	.332	.398	.529
哪一類同伴從事活動的頻率	1	21.927	12.498	.000*
參與此項活動的方式為何	1	.948	3.141	.078

* $p < .05$

4. 高低工作壓力者在技藝性休閒活動行為上差異分析

根據資料分析結果發現，花在與何種同伴從事技藝性活動有顯著差異，高工作壓力者在技藝性活動的參與大多是與家人而低工作壓力者高大多情侶，主要原因可能來自於低工作壓力工作者經常透過與情侶一起攝影、烹調、雕刻、園藝、作手工藝、玩樂器等技藝性活動來來享受生活，而高工作壓力者應該可能是下班時間之後與家人一起從事技藝性活動，

表 4-21 高低工作壓力在參與技藝性活動差異分析

	自由度	均方和	F檢定	顯著性
花在活動的時間	1	6.866	6.514	.011*
最近一個月參與活動的頻率	1	8.455	6.096	.014*
參與此項活動的頻率	1	3.772	3.769	.053
哪一類同伴從事活動的頻率	1	12.839	6.511	.011*
參與的此項活動的方式為何	1	.716	.716	.099

*p < .05

5. 高低工作壓力者在社交服務性休閒活動行為上差異分析

根據資料分析結果發現，參與社交活動的方式高工作壓力者通常比較傾向隨性兩三個人參與，而低工作壓力者通常會參加有固定的組織單位之社交服務性活動。

表 4-22 高低工作壓力在社交服務參與活動差異分析

	自由度	均方和	F檢定	顯著性
花在活動的時間	1	.252	.307	.580
最近一個月參與活動的頻率	1	2.516	2.570	.110
參與上述活動的頻率	1	.005	.006	.937
哪一類同伴從事活動的頻率	1	2.323	1.913	.168
參與活動的方式為何	1	1.352	6.899	.009*

*p < .05

6. 高低工作壓力者在一般休憩性休閒活動行為上差異分析

根據資料分析結果發現，花在與何種同伴從事一般性活動有顯著差異，高工作壓力者在一般性活動的參與大多是與家人而低工作壓力者高大多與情侶。

表 4-23 高低工作壓力在一般休憩性參活動上差異分析

	自由度	均方和	F檢定	顯著性
花在活動的時間	1	2.062	2.672	.103
最近一個月參與活動的頻率	1	.090	.051	.822
參與上述活動的頻率	1	2.439	2.930	.088
哪一類同伴從事活動的頻率	1	6.668	7.621	.006*
參與活動的方式為何	1	.014	.072	.789

* $p < .05$

第四節 綜合討論

本節係依據前述調查結果並參考相關文獻，就本研究相關問題和假設做進一步分析討論，以探討及回答本研究所提出的問題，全節共分為四部分，第一部分針對台電員工工作壓力、休閒活動參與現況分析；第二部分為台電員工不同背景變項對工作壓力之差異分析；第三部分為台電員工不同背景變項對休閒活動參與之差異分析，分述如下：

一、台電員工工作壓力現況休閒活動參分析

(一) 台電員工工作壓力現況分析

由描述性統計結果發現台電員工工作壓力較偏向有時如

此在量表中較偏向中等程度，表示台電員工在面對工作時會感到有點壓力，由此可知台電員工在面對高工作量確實感到其工作壓力，而就工作壓力構面來看工作心理負荷（ $M=3.06$ ）、工作身體負荷（ $M=2.46$ ）、及工作事務變化（ $M=2.55$ ），壓力感覺程度較大，此研究結果與朱明謙（2001）、林立曼（2001）、林新龍、陳文慶（2000）研究發現中相符。

（二）台電員工休閒參與現況分析

由描述性統計發現台電員工在休閒參與時間上屬於適中，意即每月參加休閒活動至少五次，台電員工對一般遊憩性（ $M=3.59$ ）與「娛樂性」（ $M=3.56$ ）二類型休閒活動參與程度較高，其參與時間已趨近於「較常參加」之程度，其中又以一般遊憩性（ $M=3.59$ ）的平均數最高，表示一般遊憩性休閒活動為目前台電員工參與時間最多的，與林新龍、陳文慶（2000）、梁文嘉，（1996）研究發現相符，其中社交服務性的平均數最低，這與陳姿萍，（2005）研究發現，最少參與的休閒活動為社交服務性相符。

二、台電員工不同背景變項對工作壓力之差異分析

（一）不同背景變項的台電員工在工作壓力上有顯著差異

1. 不同性別的台電員工在工作壓力上有顯著差異：

考驗的結果發現，不同性別的台電員工在工作壓力各因素構面中，人際互動的工作壓力上達顯著差異（ $p<.001$ ），男性與女性員工在工作心理負荷、工作身體負荷、工作地位與員工發展、工作使命與工作責任、工作事務變化等構面無顯著差異（ $p>.05$ ），賴美娟（1997）研究發現男女員工在人際關係，男性會大過女性。

2. 不同年齡的台電員工在工作壓力上有顯著差異：

不同年齡的受訪者在工作心理負荷、工作身體負荷、工作使命與工作責任及人際互動的工作壓力上有顯著差異

($p < 0.5$)，此一結果與陳世瑜(2004)、陳葦諭(2003)、賴美娟(1997)、劉泳倫(2003)等研究發現年齡對部分工作壓力構面有顯著差異相符。

經 Scheffe 事後比較得知在工作心理負荷、在工作身體負荷與工作使命與工作責任，年齡越大工作壓力感受程度越高，此一結果與陳世瑜(2004)研究結果相似。

3. 不同婚姻狀況的台電員工在工作壓力上有顯著差異：

已婚者在工作心理負荷工作壓力顯著大於未婚者($p < 0.5$)；而在其他工作壓力構面則無顯著差異顯示已婚者可能需面臨家庭經濟狀況等問題此發現與梁文嘉(1996)研究發現相同。

4. 不同工作年資的台電員工在工作壓力上有顯著差異：

不同工作年資的受訪者在工作心理負荷、工作身體負、工作地位與員工發展及人際互動的工作壓力上有顯著差異

($p < 0.5$)，此一結果與王福生(2003)、朱明謙(2001)、林立曼(2001)等研究發現，不同工作年資對工作壓力有差異感受。

工作心理負荷、工作身體負荷方面、21年以上感受程度最大，而在人際互動方面一年以下工作年資者其感受壓力最大。

5. 不同教育程度的台電員工在工作壓力上有顯著差異：

考驗的結果發現，僅在工作心理負荷的工作壓力上有顯著差異($p < 0.5$)，經 Scheffe 事後比較得知且大學學歷的工作壓力低於碩士學歷，此一結果發現與朱明謙(2001)相符。

三、台電員工不同背景變項對休閒參與之差異分析

1. 不同性別的台電員工在休閒參與上有顯著差異：

根據考驗結果發現，男女員工在娛樂性與體育性休閒參與的時間上有顯著差異 ($p < 0.5$)，且女性員工在娛樂性的休閒活動參與頻率較男性員工高，且較一致性。此一結果與林新龍、陳文慶 (2000) 研究指出，女性員工較男性員工常參與看電影、購物、聽音樂、出國旅遊、唱歌等娛樂性的活動相符。

陳世瑜 (2004) 發現男性員工會比女性員工花較多時間在體育活動上。

2. 不同年齡的台電員工在休閒參與上有顯著差異：

考驗的結果發現，不同年齡的台電員工在休閒活動參與娛樂性、技藝性、一般休憩性等類型上有顯著差異 ($p < .05$) 存在，此一結果與王福生 (2003)、梁文嘉 (1996)、梁玉芳研究結果發現，年齡在整體休閒活動參與上及各類別休閒活動之參與有顯著差異相符。

21-30歲的人偏好娛樂性活動與一般休憩性活動，41-50歲的人偏好技藝性活動。推測其原因，21~30歲員工是屬於新新人類的一群，喜歡追求流行，較偏愛看電影、逛街、出國旅遊、唱歌等聲光娛樂活動，故在娛樂性的休閒活動參與頻率較年長教師高。41~50歲的員工隨年齡增長，會藉由嗜好培養「技藝性」休閒活動來調適自己的生活，故在技藝性的休閒活動較年輕的員工參與頻率高。

3. 不同婚姻狀況的台電員工在休閒參與上有顯著差異：

考驗的結果發現，不同婚姻狀況的台電員工在休閒活動參與的體育性、技藝性、社交與服務、一般遊憩類型有達顯著差異 ($p < .05$) 存在，此結果發現未婚員工通常較有時間參與休閒活動，Kelly (1990) 指出結婚會改變休閒的選擇，尤其

當個體期望與配偶或家人建立一種連結關係時會減低從事個人平常所從事的休閒行為。

四、台電員工工作壓力對於休閒參與之相關性分析

經過相關分析後發現工作壓力與休閒參與呈負相關，意即當工作壓力越大時相對的參與休閒活動的意願越高，此研究發現與梁文嘉（1996）、梁玉芳（2004）等研究結果相同。

第五章 結論與建議

本研究旨在調查台電員工工作壓力對休閒活動參與影響之相關情形，本章將統計分析結果，歸納成結論，並提出建議，以作為台電公司及未來研究之參考。本章共分為兩節：第一節為結論、第二節為研究建議。

第一節 結論

綜合本研究之資料分析結果與討論，獲得以下結論：

一、台電人員工作壓力特性

就研究結果發現，台電員工以工作心理負荷、工作身體負荷、及工作事務變化，壓力感覺程度較大，其表示在面對高工作量，其工作壓力感受較大，台電人員對工作壓力的感受及反應因背景變項的不同而所差異。

二、台電人員休閒參與特性

就研究結果發現，台電員工以台電員工在休閒參與時間上屬於適中，意即每月參加休閒活動至少五次，台電員工對一般遊憩性、娛樂性及知識性三類型休閒活動參與程度較高，其參與時間已趨近於較常參加之程度，其中又以一般遊憩性（ $M=3.59$ ）的平均數最高，表示一般遊憩性休閒活動為目前台電員工參與時間最多的，台電人員對工作壓力的感受及反應因背景變項的不同而所差異。

三、台電人員在工作壓力下對於休閒參與活動有所差異

經相關分析後，得知高工作壓力者在娛樂活動的時間花費與頻率上比低工作壓力者高；在從事體育運動的時間花費與頻率上比低工作壓力者高。在從事知識性活動時大多與家人而低工作壓力者則與情侶；在技藝性活動的參與大多是與家人而低工作壓力者高大多與情侶，參與社交服務活動的方

式，工作壓力者通常比較傾向隨性兩三個人參與，而低工作壓力者通常會參加有固定的組織單位，其他參與行為沒有顯著差異。

四、背景變項不同對工作壓力及休閒參與有顯著差異

不同性別之台電人員在人際互動的工作壓力上達顯著差異；不同年齡對於工作壓力，在工作心理負荷、工作身體負荷、工作使命與工作責任及人際互動的工作壓力上達顯著差異；不同工作年資的受訪者在工作心理負荷、工作身體負荷、工作地位與員工發展及人際互動的工作壓力上達顯著差異，而在休閒參與方面不同背景變項對休閒參與具顯著差異。

第二節 研究建議

依據本研究發現及所歸納結論，研究者針對如何減輕台電員工工作壓力，提升台電員工休閒活動參與，以增進台電員工身心健康，對台電公司、台電員工提出下列建議。

一、對台電公司的建議

(一) 提倡休閒活動，增設休閒設施

台電公司應鼓勵員工從事休閒活動，提供員工休閒場所或設施，舉辦員工休閒活動或競賽。建議台電公司應該針對員工喜愛的休閒活動，增設休閒設施，如：建立小型視聽中心定期播放電影、建立圖書館、建立健身中心及體育場、舉辦員工社團或定期舉辦員工旅遊等…。

(二) 多增加工作輪調

工作輪調可以解決與降低員工因長期在同樣職位工作所產生的無趣與壓力，透過工作輪調員工會學習到更多的專業技巧與經驗，進而降低因工作所產生的壓力，更可以提高日

後組織的知識經驗傳承的效率。

(三) 設計壓力管理的教育訓練課程

公司應該在教育訓練課程中針對情緒與壓力相關議題設計課程，邀請顧問公司進入公司設計課程教導員工參與學習，並且設計激勵因子讓員工更有動機上課學習壓力管理的技巧。

二、對台電人員的建議

(一) 將工作壓力當作激勵因子

大部分之台電人員員工皆是大學以上之高知識份子，其自我要求程度較高，建議台電人員可將工作壓力因子當作激勵因子，適度的工作壓力成為對工作績效會有正向作用，如此不但可以提升績效，還可以激發個人潛力，一般而言適當的壓力是激勵但過渡的壓力容易造成員工對於工作的倦怠甚至最後變成離職的因素，因此台電人員應該將壓力當作激勵努力調節工作壓力帶來的負作用，轉化成為工作的力量。

(二) 學習壓力管理

台電人員在面對工作壓力時，若能有效地管理壓力，將壓力轉化為助力，不但可以避免壓力反應造成的負面影響，還能夠激發潛能，達到事半功倍之效。公司有教育訓練課程建議員工應該多去上課，以便學習到正確的壓力管理方法，正確的壓力管理應從身體健康及人際關係著手，維持身體健康才能承受壓力，而擁有良好人際關係才能有效尋求社會支持及溝通管道，以利於抒發情緒及放鬆心情，故學習壓力管理應是台電人員員工不可忽略的課題。

三、對後續研究的建議

(一) 研究主題方面

本研究只針對台電人員之休閒參與作調查分析，而休閒參與並無明確之定義且不易量化，建議後續研究可針對此課題加以探討。此外，研究主題可加入休閒滿意、休閒參與動機，及休閒阻礙等相關變項，作更進一步之探討，以便更瞭解台電人員人員整體之休閒生活，除此之外除了探討工作壓力與休閒活動行為之關係，更可以加入其他相關組織行為變項之探討，例如工作績效與工作滿意度對休閒活動行為之影響，甚至可以探討工作情緒是否會影響休閒活動行為等心理因素變項。

(二) 研究工具方面

在研究問卷設計上，本研究採取量化調查，缺少長時間的縱貫面調查所以若能加入專家意見及深入訪談，因為很多個人的日常生活習慣與價值觀的資料很難從量化調查得到深度資料，必須透過訪談與觀察才能得到該受訪者選擇此項休閒運動背後的真正意涵，與工作壓力所帶來之影響，因此若能採用質化研究方法搭配量化研究相信對則研究工具將更具有信度及效度，也能得到更深度的資料。

(三) 研究對象方面

本研究之研究對象為中區台電人員，建議後續研究者可針對其他地區在台電員工來探討員工之休閒參與，或者是其他的公營事業單位甚至是民營機構，比較不同產業類別的員工在工作壓力下是否對於休閒參與的選擇有不同的行為表現。此外，在選擇樣本時，若能將樣本平均分配給不同個人變項之員工，其結果將更具代表性。

參考文獻

一、中文部份

- 王一中(2000)。公務人員實施週休二日之規劃與展望及其所造成之影響。人事月刊，31(5)，52-55
- 王亦榮(1997)。白化症學生個人信念、壓力知覺因應風格與身心適應關係之研究。未出版碩士論文。國立彰化師範大學，彰化市。
- 王延齡(2002)。論工作壓力與壓力因應。南開技術學報，7，3-19。
- 王福生(2003)。出版事業從業人員休閒態度與休閒活動參與關係之研究。未出版之碩士論文。朝陽科技大學，台中縣。
- 王美晶(2006)。休閒參與作為壓力調適方法及其效益之研究。未出版之碩士論文。銘傳大學，台北縣。
- 朱敬先(1994)。健康心理學。臺北：五南書局。
- 朱明謙(2001)。高科技產業從業人員休閒行為、工作壓力與工作績效之研究。義守大學管理科學研究所碩士論文。高雄縣
- 李文題(2001)。國中教師的代間流動及影響其休閒參與之因素研究，未出版碩士論文，私立朝陽科技大學休閒事業管理系，台中縣。
- 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。大葉大學，彰化縣。
- 周佳佑(2005)。工作壓力的認識與改善，T&D 飛訊第37期。
- 林立曼(2001)。戶政人員工作壓力之研究，未出版碩士論

- 文。國立政治大學。臺北市。
- 林晏州 (1984)。遊憩者選擇遊憩區行為之研究，都市計劃，第十卷，33-4。
- 林純文 (1996)。國民小學組織氣候、教師工作壓力及其因應方式之研究。未出版碩士論文，國立屏東師範學院，屏東市。
- 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。
- 修慧蘭 (1985)。台北市就業者的休閒狀況與休閒倫理概念。未出版碩士論文，國立政治大學心理研究所，台南市。
- 吳文銘 (2001)。「人格特質、自我娛樂能力、休閒參與及休閒滿意線性關係結構之建構與驗證」。未出版碩士論文，國立體育學院體育研究所，桃園縣。
- 吳狄馬 (2007)。台電公司從業人員連續假期休閒參與之研究。未出版碩士論文，台灣師範大學休閒運動管理研究所，台北市。
- 俞筱鈞譯 (1996)。適應與心理衛生—人生週期之常態適應。台北市：楊智出版社。
- 高俊雄 (1999)。運動員休閒參與、休閒利益與自覺訓練效果之比較研究，戶外遊憩研究，12 (3)，43-61。
- 陸洛 (1997)。工作壓力之歷程：理論與研究的對話。中華心理衛生學刊，10 (4)，19-51 頁。
- 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。未出版碩士論文，靜宜大學管理科學研究所，台中縣。

- 梁玉芳 (2004)。彰化地區國中教師休閒活動參與和休閒阻礙因素之探討。未出版碩士論文，大葉大學休閒事業管理學系碩士班，彰化縣。
- 梁茂坤 (1999)。高雄市國中教師參與休閒性社團及相關因素之研究，未出版碩士論文，國立高雄師範大學工業科技教育研究所，高雄市。
- 許峰睿 (2006)。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。未出版碩士論文，國立臺灣體育學院體育研究所，台中市。
- 馮觀富 (1992)。壓力、失落的危機處理。臺北市：心理。
- 彭德中譯 (1989)。探討大眾休閒生活的衍變與趨向。台北市：遠流出版社
- 黃瓊妙 (2000)。臺北市在學少年不同休閒參與類型之刺激尋求動機、休閒阻礙對其心理社會幸福感之探討。未出版碩士論文，中國文化大學兒童福利研究所，台北縣。
- 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。未出版碩士論文，國立體育學院體育研究所，桃園縣。
- 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，淑馨，台北市。
- 陳世瑜 (2004)。輪班工作人員休閒參與程度和休閒心理需求、休閒阻礙關係之探討：以台北市服務業為例。未出版碩士論文，大葉大學休閒事業管理研究所，彰化縣。
- 陳葦諭 (2003)。台北市基層警察休閒參與對工作壓力關係之探討。未出版碩士論文，世新大學觀光學系研究所，臺北縣。

- 陳姿萍 (2005)。職業軍人休閒阻礙和休閒參與之研究 — 以憲兵司令部為例。未出版碩士論文，東吳大學社會學研究所。
- 張少熙 (1994)。青少年自我概念與休閒活動傾向及其阻礙因素之研究。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學體育研究所，台北市。
- 曾誰芬 (1988)。工作生活目標與休閒參與之研究 — 台北地區藝術工作者和行政工作者為例。未出版碩士論文，東吳大學社會學研究所。
- 楊芯瑀 (2004)。基層公務人員工作壓力因應方式之研究 — 以新竹市政府所屬機關為例。未出版碩士論文，新竹縣
- 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。未出版碩士論文，高雄師範大學輔導研究所，高雄市。
- 賴正能 (1998)。從隔隔週休二日探討公務員的休閒行為 — 以高雄市政府為例。未出版碩士論文，國立中山大學公共事務管理研究所。高雄市。
- 劉泳倫 (2003)。基層消防人員休閒參與與工作壓力與工作滿意之相關研究。未出版碩士論文，雲林科技大學休閒運動研究所，雲林縣。

二、英文部分

- Albrecht, K. (1979). *Stress and the management*. NJ: Pren Tice-Hall Inc., 139-144.
- Allen, L.R. (1982). "The Relationship Between Murray's Personality Need and Leisure Interests." *Journal of Leisure Research* 14: 63-76.
- Bammel, G. & Burrus-Bammel, L. L. (1992). *Leisure and human behavior*. Times Mirror Higher Education Group
- Brent, J.R. (1975), "On the Derivation of Leisure Activity Types A perceptual Mapping Approach." *Journal of Leisure Research* 7:128-140.
- Christopher, R.E., Debra, J.J., Donald, G. DeGraaf., & Susan, R.E. (2002). *Leisure and life satisfaction* (3rd ed). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chaney, B.J. (1988). *Stress and coping resource: a study of college student families*. (Doctoral dissertation, Iowa State University, 1988) Dissertation Abstracts Data base, No. AAC8825906.
- Cooper, C.L. (1983). *Identifying stress or sat 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.

- Cohen, S., & Wills, T.A. (1985). *Stress, social support, and the buffering hypothesis*. Psychological Bulletin, 98, 310-357.
- Esther, G. (1987). *Effects of an activities approach program on perceived stress*. (Doctoral dissertation, California State University, 1987). Dissertation Abstracts Database, No. AAC1332772 .
- 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 .
- Hall, R.C., & Kleiber, D.A. (1999). *A social psychology of leisure*. PA: Venture Publishing, Inc.
- Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. N.Y: Scott & Foresman Company. Mannell,
- Kelly, J.R. (1990). (2nd ed.). *Leisure*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Moracco, J.C., & McFadden, H. (1982). *Counselors role in reducing teacher stress*. The Personnel and Guidance Journal, 5, 549 - 552 .
- Nash, J. B., 1960, *Philosophy of Recreation and Leisure*. Dubuque, Iowa: William C. Brown Company Publisher.
- Parker, S.R., (1983), *Leisure and Work*. London: George Allen and Unwin.

- Parker, F.D., & DeCotiis, A. T. (1993) .
“Organizational determinants of job stress ” .
 Organizational Behavior and Human Performance. 32 ,
 160 - 177 .
- Ragheb, M.G. & Griffith, C. A. (1982). *The contribution of leisure participation and leisure satisfaction to life satisfaction of older persons*. Journal of Leisure Research, 14(4), 295-306.
- Steer, R.M. (1994) . *Work and stress*, introduction to organizational. NewYork: Addison-Wesley.
- 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.

附錄一 預試問卷

台電員工工作壓力與休閒參與之研究量表

敬愛的台電同仁：

您好，本問卷目的是在了解台電從業人員之休閒行為與工作壓力之關係。問卷採不具名方式，所得資料僅供學術之用，資料亦絕對保密。請依據您真實的狀況，逐一勾選最適切的答案。最後，由衷感謝您的支持與協助。

敬祝

工作愉快、萬事如意

國立台灣體育大學休閒運動管理研究所

指導教授：沈易利

研究生：陳茂榮

第一部份 基本資料：

性別：男 女

年齡：21～25(含)歲 26～30(含)歲 31～35(含)歲
36～40(含)歲 41～45(含)歲 46～50(含)歲
51～55(含)歲 56～60(含)歲 61～65(含)歲

婚姻：已婚 未婚

服務年資：1年以下 1年～5年 6年～10年

10年～15年年 15年～20年 21年以上

工作職務：外勤人員：技術人員 維修人員 電表業務人員
內勤人員：研發人員 營業人員 資訊人員

學歷 高中 專科 大學 碩士 博士

是否為管理階層：(2)否

第二部份：工作壓力量表

此部分是希望瞭解您目前感受工作壓力的情況，請依據工作中的實際感受，在適當的□內打勾。

	總	常	有	不	從
	是	常	時	常	未
	如	如	如	如	如
	此	此	此	此	此
1. 工作單位的考績制度不公平	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我的工作地點常需要改變	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我的工作責任太重	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我的工作太單調	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我常與同事有衝突或不愉快	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 工作單位福利不好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我的工作場所不安全	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 工作需要應付突發狀況或緊急交辦的事	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我的能力不能有所發揮	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 部門主管不喜歡我	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我對工作沒有成就感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我常擔心工作時犯錯	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我對工作缺乏興趣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我的工作會影響到與家人的和諧關係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 沒有接受訓練或再成長的機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我的工作需要輪班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我的工作時間不夠用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 覺得自己不適合目前的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我在工作時容易緊張	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	總	常	有	不	從
	是	常	時	常	未
	如	如	如	如	如
	此	此	此	此	此
20. 我在工作時注意力無法集中	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我常因為擔心工作而睡不著	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 我想到上班就覺得累	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 我因工作的關係常需使用藥物	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 我需要藉由抽煙、喝茶、喝咖啡或 嚼檳榔的方式來提神	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 我常因為工作的關係遷怒於同事	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. 我常把工作的不愉快帶回家	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 我常在工作時覺得身體不舒服	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. 在工作中需要趕上新的技術、觀念或 新的挑戰	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. 在工作中訓練、管理發展的不足或不適當	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. 在工作中必須冒風險	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部分 休閒行為量表

此部份是希望瞭解您從事各項休閒活動的情況，請依照目前實際狀況填答，每一題均須勾選一項最適當的答案。

一、娛樂活動（如看電影、聽音樂、逛街購物、出國旅遊、去KTV、打牌等...）

1. 您每月花在娛樂活動的時間為：

- 無 1小時(含)以內 2~6 小時 7~11小時 12小時以上

2. 您在最近平均一個月個人參與此項休閒活動的頻率為何？

(1) 5次以下 (2) 5~9次 (3) 10~14次

(4) 15~19次 (5) 20次以上

3. 您個人覺得參與上述此項休閒活動的頻率為何？

(1) 非常少 (2) 很少 (3) 適中 (4) 很多 (5) 非常多

4. 您與哪一類同伴從事娛樂性活動的頻率最高：(單選)

不從事 自己一人 情侶 家人 朋友或同學
同事

5. 您參與的此項休閒活動的方式為何：

(1) 一個人從事此項活動

(2) 有二人或二人以上隨性的方式參加(如不定期聚會、相約郊遊、逛街)

(3) 有固定的組織定期來從事這項活動(具有一定的組織宗旨、章程規定，如定期聚會…)

二、體育活動(如球類運動、國術、舞蹈體操、郊遊踏青、騎馬、溜直排輪等…)

1. 您每月花在體育活動的時間為：

無 1小時(含)以內 2~6 小時 7~11小時 12
小時以上

2. 您在最近一個月內個人參與此項休閒活動的頻率為何？

(1) 5次以下 (2) 5~9次 (3) 10~14次

(4) 15~19次 (5) 20次以上

3. 您個人覺得參與上述此項休閒活動的頻率為何？

(1) 非常少 (2) 很少 (3) 適中 (4) 很多 (5) 非
常多

4. 您與哪一類同伴從事娛樂性活動的頻率最高：（單選）

- 不從事 自己一人 情侶 家人 朋友或同學
同事

5. 您參與的此項休閒活動的方式為何：

- (1) 一個人從事此項活動
 (2) 有二人或二人以上隨性的方式參加（如不定期聚會、相約郊遊、逛街）
 (3) 有固定的組織定期來從事這項活動（具有一定的組織宗旨、章程規定，如定期聚會…）

三、知識活動（如上網、投資理財、補習進修、逛書店、寫作、參與藝文活動等 …）

1. 您每月花在知識活動的時間為：

- 無 1小時(含)以內 2~6 小時 7~11小時
12小時以上

2. 您在最近一個月內個人參與此項休閒活動的頻率為何？

- (1) 5次以下 (2) 5~9次 (3) 10~14次
 (4) 15~19次 (5) 20次以上

3. 您個人覺得參與上述此項休閒活動的頻率為何？

- (1) 非常少 (2) 很少 (3) 適中 (4) 很多 (5) 非
常多

4. 您與哪一類同伴從事娛樂性活動的頻率最高：（單選）

- 不從事 自己一人 情侶 家人 朋友或同學
同事

5. 您參與的此項休閒活動的方式為何：

- (1) 一個人從事此項活動
 (2) 有二人或二人以上隨性的方式參加（如不定期聚

會、相約郊遊、逛街)

(3) 有固定的組織定期來從事這項活動(具有一定的組織宗旨、章程規定,如定期聚會…)

四、技藝活動(如攝影、烹調、雕刻、園藝、化妝美髮、作手工藝、玩樂器等…)

1. 您每月花在技藝活動的時間為:

無 1小時(含)以內 2~6小時 7~11小時
12小時以上

2. 您在最近一個月內個人參與此項休閒活動的頻率為何?

(1) 5次以下 (2) 5~9次 (3) 10~14次
(4) 15~19次 (5) 20次以上

3. 您個人覺得參與上述此項休閒活動的頻率為何?

(1) 非常少 (2) 很少 (3) 適中 (4) 很多 (5) 非
常多

4. 您與哪一類同伴從事娛樂性活動的頻率最高:(單選)

不從事 自己一人 情侶 家人 朋友或同學
同事

5. 您參與的此項休閒活動的方式為何:

(1) 一個人從事此項活動
 (2) 有二人或二人以上隨性的方式參加(如不定期聚會、相約郊遊、逛街)
 (3) 有固定的組織定期來從事這項活動(具有一定的組織宗旨、章程規定,如定期聚會…)

五、社交與服務活動(如公益活動、各種義工、政治活動、造訪親友、宗教活動等…)

1. 您每月花在社交與服務活動的時間為:

無 1小時(含)以內 2~6小時 7~11小時
12小時以上

2. 您在最近一個月內個人參與此項休閒活動的頻率為何？

(1) 5次以下 (2) 5~9次 (3) 10~14次
(4) 15~19次 (5) 20次以上

3. 您個人覺得參與上述此項休閒活動的頻率為何？

(1) 非常少 (2) 很少 (3) 適中 (4) 很多 (5) 非
常多

4. 您與哪一類同伴從事娛樂性活動的頻率最高：(單選)

不從事 自己一人 情侶 家人 朋友或同學
同事

5. 您參與的此項休閒活動的方式為何：

(1) 一個人從事此項活動
 (2) 有二人或二人以上隨性的方式參加(如不定期聚會、相約郊遊、逛街)
 (3) 有固定的組織定期來從事這項活動(具有一定的組織宗旨、章程規定,如定期聚會...)

六、一般休憩活動(如散步、溜狗、賞鳥、泡溫泉、喝咖啡、賞花、陪家人等...)

1. 您每月花在一般休憩活動的時間為：

無 1小時(含)以內 2~6小時 7~11小時
12小時以上

2. 您在最近一個月內個人參與此項休閒活動的頻率為何？

(1) 5次以下 (2) 5~9次 (3) 10~14次
(4) 15~19次 (5) 20次以上

3. 您個人覺得參與上述此項休閒活動的頻率為何？

(1) 非常少 (2) 很少 (3) 適中 (4) 很多 (5) 非常多

4. 您與哪一類同伴從事娛樂性活動的頻率最高：（單選）

不從事 自己一人 情侶 家人 朋友或同學 同事

5. 您參與的此項休閒活動的方式為何：

(1) 一個人從事此項活動

(2) 有二人或二人以上隨性的方式參加（如不定期聚會、相約郊遊、逛街）

(3) 有固定的組織定期來從事這項活動（具有一定的組織宗旨、章程規定，如定期聚會…）

問卷填答到此結束！謝謝你的配合與協助！

附錄二 正式問卷

台電員工工作壓力與休閒參與之研究量表

敬愛的台電同仁：

您好，本問卷目的是在了解台電從業人員之休閒行為與工作壓力之關係。問卷採不具名方式，所得資料僅供學術之用，資料亦絕對保密。請依據您真實的狀況，逐一勾選最適切的答案。最後，由衷感謝您的支持與協助。

敬祝

工作愉快、萬事如意

國立台灣體育大學休閒運動管理研究所

指導教授：沈易利

研究生：陳茂榮

第一部份 基本資料：

性別：男 女

年齡：21～25(含)歲 26～30(含)歲 31～35(含)歲
36～40(含)歲 41～45(含)歲 46～50(含)歲
51～55(含)歲 56～60(含)歲 61～65(含)歲

婚姻：已婚 未婚

服務年資：1年以下 1年～5年 6年～10年

10年～15年年 15年～20年 21年以上

工作職務：外勤人員：技術人員 維修人員 電表業務人員
內勤人員：研發人員 營業人員 資訊人員

學歷 高中 專科 大學 碩士 博士

是否為管理階層：(2)否

第二部份：工作壓力量表

此部分是希望瞭解您目前感受工作壓力的情況，請依據工作中的實際感受，在適當的□內打勾。

	總	常	有	不	從
	是	常	時	常	未
	如	如	如	如	如
	此	此	此	此	此
1. 工作單位的考績制度不公平	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我的工作地點常需要改變	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我的工作責任太重	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我的工作太單調	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我常與同事有衝突或不愉快	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 工作單位福利不好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我的工作場所不安全	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 工作需要應付突發狀況或緊急交辦的事	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我的能力不能有所發揮	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 部門主管不喜歡我	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我對工作沒有成就感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我常擔心工作時犯錯	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我對工作缺乏興趣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我的工作會影響到與家人的和諧關係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 沒有接受訓練或再成長的機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我的工作需要輪班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我的工作時間不夠用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 覺得自己不適合目前的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我在工作時容易緊張	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	總	常	有	不	從
	是	常	時	常	未
	如	如	如	如	如
	此	此	此	此	此
20. 我在工作時注意力無法集中	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我常因為擔心工作而睡不著	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 我想到上班就覺得累	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 我因工作的關係常需使用藥物	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 我需要藉由抽煙、喝茶、喝咖啡或 嚼檳榔的方式來提神	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 我常因為工作的關係遷怒於同事	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. 我常把工作的不愉快帶回家	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 我常在工作時覺得身體不舒服	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. 在工作中需要趕上新的技術、觀念或 新的挑戰	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. 在工作中訓練、管理發展的不足或不適當	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. 在工作中必須冒風險	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部分 休閒行為量表

此部份是希望瞭解您從事各項休閒活動的情況，請依照目前實際狀況填答，每一題均須勾選一項最適當的答案。

一、娛樂活動（如看電影、聽音樂、逛街購物、出國旅遊、去KTV、打牌等...）

6. 您每月花在娛樂活動的時間為：

- 無 1小時(含)以內 2~6 小時 7~11小時 12小時以上

7. 您在最近平均一個月個人參與此項休閒活動的頻率為何？

(1) 5次以下 (2) 5~9次 (3) 10~14次

(4) 15~19次 (5) 20次以上

8. 您個人覺得參與上述此項休閒活動的頻率為何？

(1) 非常少 (2) 很少 (3) 適中 (4) 很多 (5) 非常多

9. 您與哪一類同伴從事娛樂性活動的頻率最高：(單選)

不從事 自己一人 情侶 家人 朋友或同學
同事

10. 您參與的此項休閒活動的方式為何：

(1) 一個人從事此項活動

(2) 有二人或二人以上隨性的方式參加(如不定期聚會、相約郊遊、逛街)

(3) 有固定的組織定期來從事這項活動(具有一定的組織宗旨、章程規定，如定期聚會…)

二、體育活動(如球類運動、國術、舞蹈體操、郊遊踏青、騎馬、溜直排輪等…)

6. 您每月花在體育活動的時間為：

無 1小時(含)以內 2~6 小時 7~11小時 12
小時以上

7. 您在最近一個月內個人參與此項休閒活動的頻率為何？

(1) 5次以下 (2) 5~9次 (3) 10~14次

(4) 15~19次 (5) 20次以上

8. 您個人覺得參與上述此項休閒活動的頻率為何？

(1) 非常少 (2) 很少 (3) 適中 (4) 很多 (5) 非
常多

9. 您與哪一類同伴從事娛樂性活動的頻率最高：（單選）

- 不從事 自己一人 情侶 家人 朋友或同學
同事

10. 您參與的此項休閒活動的方式為何：

- (1) 一個人從事此項活動
 (2) 有二人或二人以上隨性的方式參加（如不定期聚會、相約郊遊、逛街）
 (3) 有固定的組織定期來從事這項活動（具有一定的組織宗旨、章程規定，如定期聚會…）

三、知識活動（如上網、投資理財、補習進修、逛書店、寫作、參與藝文活動等 …）

6. 您每月花在知識活動的時間為：

- 無 1小時(含)以內 2~6 小時 7~11小時
12小時以上

7. 您在最近一個月內個人參與此項休閒活動的頻率為何？

- (1) 5次以下 (2) 5~9次 (3) 10~14次
(4) 15~19次 (5) 20次以上

8. 您個人覺得參與上述此項休閒活動的頻率為何？

- (1) 非常少 (2) 很少 (3) 適中 (4) 很多 (5) 非
常多

9. 您與哪一類同伴從事娛樂性活動的頻率最高：（單選）

- 不從事 自己一人 情侶 家人 朋友或同學
同事

10. 您參與的此項休閒活動的方式為何：

- (1) 一個人從事此項活動
 (2) 有二人或二人以上隨性的方式參加（如不定期聚

會、相約郊遊、逛街)

(3) 有固定的組織定期來從事這項活動(具有一定的組織宗旨、章程規定,如定期聚會…)

四、技藝活動(如攝影、烹調、雕刻、園藝、化妝美髮、作手工藝、玩樂器等…)

6. 您每月花在技藝活動的時間為:

無 1小時(含)以內 2~6小時 7~11小時
12小時以上

7. 您在最近一個月內個人參與此項休閒活動的頻率為何?

(1) 5次以下 (2) 5~9次 (3) 10~14次

(4) 15~19次 (5) 20次以上

8. 您個人覺得參與上述此項休閒活動的頻率為何?

(1) 非常少 (2) 很少 (3) 適中 (4) 很多 (5) 非常多

9. 您與哪一類同伴從事娛樂性活動的頻率最高:(單選)

不從事 自己一人 情侶 家人 朋友或同學
同事

10. 您參與的此項休閒活動的方式為何:

(1) 一個人從事此項活動

(2) 有二人或二人以上隨性的方式參加(如不定期聚會、相約郊遊、逛街)

(3) 有固定的組織定期來從事這項活動(具有一定的組織宗旨、章程規定,如定期聚會…)

五、社交與服務活動(如公益活動、各種義工、政治活動、造訪親友、宗教活動等…)

6. 您每月花在社交與服務活動的時間為:

無 1小時(含)以內 2~6小時 7~11小時
12小時以上

7. 您在最近一個月內個人參與此項休閒活動的頻率為何？

(1) 5次以下 (2) 5~9次 (3) 10~14次
(4) 15~19次 (5) 20次以上

8. 您個人覺得參與上述此項休閒活動的頻率為何？

(1)非常少 (2)很少 (3)適中 (4)很多 (5)非
常多

9. 您與哪一類同伴從事娛樂性活動的頻率最高：(單選)

不從事 自己一人 情侶 家人 朋友或同學
同事

10. 您參與的此項休閒活動的方式為何：

(1)一個人從事此項活動
 (2)有二人或二人以上隨性的方式參加(如不定期聚會、相約郊遊、逛街)
 (3)有固定的組織定期來從事這項活動(具有一定的組織宗旨、章程規定,如定期聚會…)

六、一般休憩活動(如散步、溜狗、賞鳥、泡溫泉、喝咖啡、賞花、陪家人等…)

6. 您每月花在一般休憩活動的時間為：

無 1小時(含)以內 2~6小時 7~11小時
12小時以上

7. 您在最近一個月內個人參與此項休閒活動的頻率為何？

(1) 5次以下 (2) 5~9次 (3) 10~14次
(4) 15~19次 (5) 20次以上

8. 您個人覺得參與上述此項休閒活動的頻率為何？

(1) 非常少 (2) 很少 (3) 適中 (4) 很多 (5) 非常多

9. 您與哪一類同伴從事娛樂性活動的頻率最高：（單選）

不從事 自己一人 情侶 家人 朋友或同學 同事

10. 您參與的此項休閒活動的方式為何：

(1) 一個人從事此項活動

(2) 有二人或二人以上隨性的方式參加（如不定期聚會、相約郊遊、逛街）

(3) 有固定的組織定期來從事這項活動（具有一定的組織宗旨、章程規定，如定期聚會…）

問卷填答到此結束！謝謝你的配合與協助！