

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

個人工作壓力因應於休閒活動之研究 —以台灣地區職工為例

The study of the occupational stress reflecting on recreational participation in Taiwan

計畫類別：☒個別型計畫 ☐整合型計畫

計畫編號：NSC 90-2413-H-003-053-

執行期間：90 年 8 月 1 日至 91 年 7 月 31 日

個別型計畫：計畫主持人：李 晶

研究助理：馬上鈞

處理方式：☒可立即對外提供參考

☐一年後可對外提供參考

☐兩年後可對外提供參考

執行單位：國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所

中 華 民 國 九 十 一 年 七 月 三 十 一 日

目 錄

第一章	緒論	
第一節	問題背景.....	1
第二節	研究目的.....	2
第三節	研究重要性.....	2
第四節	研究問題與假設.....	2
第五節	研究範圍及限制.....	4
第六節	名詞解釋.....	5
第二章	文獻探討	
第一節	工作壓力文獻.....	7
第二節	休閒活動的參與.....	18
第三章	研究方法	
第一節	研究架構.....	32
第二節	研究流程.....	33
第三節	研究對象.....	34
第四節	研究工具.....	35
第五節	資料處理.....	40
第四章	研究結果與討論	
第一節	職工的背景資料.....	41
第二節	職工工作壓力的差異分析的差異分析.....	46
第三節	職工休閒活動的差異分析.....	61
第四節	職工休閒參與在工作壓力的差異分析.....	89
第五章	結論與建議	
第一節	結論.....	113
第二節	建議.....	119
參考文獻		
一、中文部分.....		121
二、英文部分.....		123
附錄一		
調查問卷		

表 目 錄

表 2-1-1	壓力的定義.....	8
表 2-1-2	工作壓力之定義.....	8
表 2-1-3	JSQ 量表之信度一覽表.....	14
表 2-1-4	OSI 量表之信度一覽表.....	17
表 2-2-1	Borg 的運動強度量表.....	29
表 3-3-1	各行業抽樣比例表.....	34
表 3-3-2	問卷回收表.....	34
表 3-4-1	工作壓力預試量表 α 值.....	36
表 3-4-2	工作壓力量表與總分相關值、刪除該題後 α 值.....	36
表 3-4-3	「工作壓力量表」之信度考驗.....	38
表 4-1-1	職工樣本描述摘要表.....	42
表 4-1-2	職工工作壓力的平均數、標準差.....	43
表 4-1-3	職工抒解工作壓力之休閒活動特性.....	45
表 4-2-1	不同性別工作階層在工作壓力差異分析之摘要表..	46
表 4-2-2	不同年齡職工在工作壓力的平均數、標準差.....	47
表 4-2-3	不同年齡職工在工作壓力之 ANOVA 摘要表.....	48
表 4-2-4	不同婚姻情況職工在工作壓力的平均數、標準差..	49
表 4-2-5	不同婚姻情況職工在工作壓力之 ANOVA 摘要表.....	50
表 4-2-6	不同教育程度職工在工作壓力的平均數、標準差..	51
表 4-2-7	不同教育程度職工在工作壓力之 ANOVA 摘要表.....	52
表 4-2-8	不同職業別職工在工作壓力的平均數、標準差.....	53

表 4-2-9	不同職業別職工在工作壓力之 ANOVA 摘要表.....	54
表 4-2-10	不同工作時間職工在工作壓力的平均數、標準差...	55
表 4-2-11	不同工作時間職工在工作壓力之 ANOVA 摘要表.....	56
表 4-2-12	不同工作年資職工在工作壓力的平均數、標準差..	57
表 4-2-13	不同工作年資職工在工作壓力之 ANOVA 摘要表.....	58
表 4-2-14	不同工作階層在工作壓力差異分析之摘要表.....	60
表 4-3-1	不同性別之職工在休閒活動參與上的比較.....	61
表 4-3-2	不同性別之職工在運動強度上的比較.....	63
表 4-3-3	不同年齡之職工在休閒活動參與上的比較.....	64
表 4-3-4	不同年齡職工在休閒活動參與上的平均數、標準 差.....	65
表 4-3-5	不同年齡職工在休閒活動參與上之 ANOVA 摘要表..	66
表 4-3-6	不同婚姻情況之職工在休閒活動參與上的比較.....	67
表 4-3-7	不同婚姻情況職工在休閒活動參與上的平均數、標 準差.....	69
表 4-3-8	不同婚姻情況職工在休閒活動參與上之 ANOVA 摘要 表.....	69
表 4-3-9	不同教育程度之職工在休閒活動參與上的比較.....	70
表 4-3-10	不同教育程度職工在休閒活動參與上的平均數、標 準差.....	72
表 4-3-11	不同教育程度職工在休閒活動參與上之 ANOVA 摘要 表.....	72
表 4-3-12	不同職業之職工在休閒活動參與上的比較.....	74
表 4-3-13	不同職業職工在休閒活動參與上的平均數、標準差	76
表 4-3-14	不同職業職工在休閒活動參與上之 ANOVA 摘要表..	76

表 4-3-15	不同工作時間之職工在休閒活動參與上的比較.....	78
表 4-3-16	不同工作時間職工在休閒活動參與上的平均數、標準差.....	80
表 4-3-17	不同工作時間職工在休閒活動參與上之 ANOVA 摘要表.....	80
表 4-3-18	不同工作年資之職工在休閒活動參與上的比較....	82
表 4-3-19	不同年資職工在休閒活動參與上的平均數、標準差	84
表 4-3-20	不同年資職工在休閒活動參與上之 ANOVA 摘要表.	84
表 4-3-21	不同工作階層之職工在休閒活動參與上的比較.....	86
表 4-3-22	不同工作階層之職工在休閒活動參與上的比較.....	88
表 4-4-1	職工之不同休閒活動類型在工作壓力的平均數、標準差.....	89
表 4-4-2	職工之不同休閒活動類型在工作壓力之 ANOVA 摘要表.....	90
表 4-4-3	職工之不同休閒參與實際頻率在工作壓力的平均數、標準差.....	92
表 4-4-4	職工之不同休閒參與實際頻率在工作壓力之 ANOVA 摘要表.....	93
表 4-4-5	職工之不同休閒參與知覺頻率在工作壓力的平均數、標準差.....	94
表 4-4-6	職工之不同休閒參與知覺頻率在工作壓力之 ANOVA 摘要表.....	95
表 4-4-7	職工之不同休閒參與實際時間在工作壓力的平均數、標準差.....	97

表 4-4-8	職工之不同休閒參與實際時間在工作壓力之 ANOVA 摘要表.....	98
表 4-4-9	職工之不同休閒參與知覺時間在工作壓力的平均 數、標準差.....	99
表 4-4-10	職工之不同休閒參與知覺時間在工作壓力之 ANOVA 摘要表.....	101
表 4-4-11	職工之不同休閒參與角色在工作壓力的平均數、標 準差.....	102
表 4-4-12	職工之不同休閒參與角色在工作壓力之 ANOVA 摘要 表.....	103
表 4-4-13	職工之不同休閒參與方式在工作壓力的平均數、標 準差.....	104
表 4-4-14	職工之不同休閒參與方式在工作壓力之 ANOVA 摘要 表.....	106
表 4-4-15	職工之不同休閒參與形式在工作壓力的平均數、標 準差.....	107
表 4-4-16	職工之不同休閒參與形式在工作壓力之 ANOVA 摘要 表.....	108
表 4-4-17	職工之不同運動強度在工作壓力的平均數、標準差	110
表 4-4-18	職工之不同休閒參與運動強度在工作壓力之 ANOVA 摘要表.....	111

圖目錄

圖 2-1-1	職業壓力指標 (OSI) 的概念模式.....	11
圖 2-1-2	壓力模式.....	13
圖 2-2-1	Nash 的休閒理論.....	22
圖 3-1-1	本研究之研究架構圖.....	32
圖 3-2-1	本研究之研究流程圖.....	33

第一章 緒論

本章共分五節，分別為第一節問題背景；第二節研究動機及目的；第三節研究重要性；第四節研究問題；第五節研究範圍及限制；第六節名詞解釋。

第一節 問題背景

以往研究指出，自十八世紀工業革命以來，僱主發現對企業體內休閒活動的倡導對於職工的工作壓力疏導、體能、工作效率，甚至對企業的忠誠度皆有所提升。特別是在工作壓力相關疾病中，僱主可以運用休閒活動來減少人力資源及財物上的損失(Codes and Ibrahim, 1999)。在國內，根據民國 88 年「事業單位推行勞工福利概況調查」顯示，有高達 79.58%的事業單位辦理職工休閒活動，由此調查可知國內企業對職工休閒活動之重視。在個人壓力管理方面也提及：可以藉由休閒活動來平衡壓力、瞭解自我、練習對壓力的因應方式、引發潛能等等(林美羽，民 80；Braham, 1999)。

自民國 90 年起，工時由每週 44 小時縮短至每週 40 小時，使職工休閒時間增加。另一方面，近年來國內數家知名企業著手進行大型職工休閒活動中心，斥資數億元，以期能讓職工在工作之餘就近抒解壓力(洪友芳，民 89)，故突顯出職工休閒所受到的重視。以往研究著重於單一職業類別的探討，如國營事業員工(行政院勞委會，民 85)、製糖工廠員工(張寶仁，民 88)及教師(胡石明、張慧芬，民 88)。另一方面，對於因應壓力的方式評估的方式，也偏向疾病的探討，如心臟血管、內分泌系統、自主神經系統、腸胃系統等疾病(Greenberg, 1996)。因此，本研究將致力於研究不同類型職工對於工作壓力的知覺感受，並對其從事休閒活動的情況進行探討，以期能安排適當的休閒活動做為工作壓力抒解方案，緩和職工的工作壓力。

第二節 研究目的

本研究目的在於瞭解不同職業類別的職工其工作壓力與休閒參與的情況，包含下列三點：

- 一、 瞭解不同背景職工之工作壓力。
- 二、 瞭解不同背景職工參與休閒活動的情況。
- 三、 探討對於工作壓力的感受差異反映於休閒選擇上的現象。

第三節 研究重要性

許多工業國家，企業界在政府的推動與經營利潤的考量下，對於工作壓力管理方案已成為企業營運上的需要。其中運用休閒活動是舒緩工作壓力主要方式之一，因此，提供良好的休閒活動規劃已經成為企業對於職工福利制度中的一項 (Greenberg, 1995)。以目前國內而言，許多企業針對職工的休閒活動投入相當的人力與物力，然而對於不同的職工的工作壓力與因應的方式也有所不同，提供制式的休閒活動並不能真的達到抒解工作壓力的最好效果。故本研究的重要性在於針對職工所受到的工作壓力反應於休閒活動選擇上做一探討，讓企業能針對承受不同工作壓力的職工進行最好的壓力抒解方案，職工本身也可以瞭解工作壓力的性質，選擇適合抒解壓力的休閒方式。

第四節 研究問題與假設

根據本研究目的，擬定下列研究問題：

- 一、 不同背景職工之工作壓力感受是否有差異存在？
- 二、 不同背景職工之休閒活動是否有差異存在？

三、 參與不同休閒活動的職工對工作壓力感受是否有差異存在？

根據上述研究目的與問題及文獻之探討，擬定本研究之研究假設如下：

一、不同背景職工之工作壓力感受有顯著差異存在。

1-1 不同性別的職工在工作壓力感受上有顯著差異存在。

1-2 不同年齡的職工在工作壓力感受上有顯著差異存在。

1-3 不同婚姻情況的職工在工作壓力感受上有顯著差異存在。

1-4 不同教育程度的職工在工作壓力感受上有顯著差異存在。

1-5 不同職業的職工在工作壓力感受上有顯著差異存在。

1-6 不同工作時間的職工在工作壓力感受上有顯著差異存在。

1-7 不同工作年資的職工在工作壓力感受上有顯著差異存在。

1-8 不同工作階層的職工在工作壓力感受上有顯著差異存在。

二、不同背景職工之休閒活動有顯著差異存在。

2-1 不同性別的職工在休閒活動的參與上(類型、實際頻率、知覺頻率、實際時間、知覺時間、層級、方式、形式、心跳率、肌肉感覺、呼吸快慢、運動強度)有顯著差異存在。

2-2 不同年齡的職工在休閒活動的參與上(類型、實際頻率、知覺頻率、實際時間、知覺時間、層級、方式、形式、運動強度)有顯著差異存在。

2-3 不同婚姻情況的職工在休閒活動的參與上(類型、實際頻率、知覺頻率、實際時間、知覺時間、層級、方式、形式、運動強度)有顯著差異存在。

2-4 不同教育程度的職工在休閒活動的參與上(類型、實際頻率、知覺頻率、實際時間、知覺時間、層級、方式、形式、運動強度)有顯著差異存在。

2-5 不同職業的職工在休閒活動的參與上(類型、實際頻率、知覺頻率、實際時間、知覺時間、層級、方式、形式、運動強度)有顯著差異存在。

2-6 不同工作時間的職工在休閒活動的參與上(類型、實際頻率、知覺頻率、實際時間、知覺時間、層級、方式、形式、運動強度)有顯著差異存在。

2-7 不同工作年資職工在休閒活動的參與上(類型、實際頻率、知覺頻率、實際時間、知覺時間、層級、方式、形式、運動強度)有顯著差異存在。

2-8 不同工作階層的職工在休閒活動的參與上(類型、實際頻率、知覺頻率、實際時間、知覺時間、層級、方式、形式、運動強度)有顯著差異存在。

三、職工參與不同休閒活動對工作壓力感受有顯著差異存在。

3-1 職工參與不同休閒活動的類型對工作壓力感受有顯著差異存在。

3-2 職工參與不同休閒活動的實際頻率對工作壓力感受有顯著差異存在。

3-3 職工參與不同休閒活動的知覺頻率對工作壓力感受有顯著差異存在。

3-4 職工參與不同休閒活動的實際時間對工作壓力感受有顯著差異存在。

3-5 職工參與不同休閒活動的知覺時間對工作壓力感受有顯著差異存在。

3-6 職工參與不同休閒活動的層級對工作壓力感受有顯著差異存在。

3-7 職工參與不同休閒活動的方式對工作壓力感受有顯著差異存在。

3-8 職工參與不同休閒活動的形式對工作壓力感受有顯著差異存在。

3-9 職工參與不同休閒活動的心跳率對工作壓力感受有顯著差異存在。

3-10 職工參與不同休閒活動的肌肉感覺對工作壓力感受有顯著差異存在。

3-11 職工參與不同休閒活動的呼吸快慢對工作壓力感受有顯著差異存在。

3-12 職工參與不同休閒活動的運動強度對工作壓力感受有顯著差異存在。

第五節 研究範圍及限制

一、研究範圍：

本研究旨在探討台灣地區職工工作壓力的感受差異反映於休閒選擇上的現象，故本研究之範圍即以行政院勞委會調查各職業工會之職工會員為研究之範圍。

二、研究之限制：

本研究以台灣地區職工工作壓力及其從事之休閒活動情況做為研究方向，期望研究成果能提供企業未來對職工工作壓力抒解方案的思考方向，然研究者雖能掌空研究整體架構與流程，研究上仍不免受到下列之限制：

- 一、研究中所使用之量表乃屬自陳量表，受試者在填答時可能受到其主觀認知、態度等因素影響，因此本研究僅能對於問卷的填答假設受試者都能真實回答，此乃研究限制之一。
- 二、研究地區包含整個台灣地區，受試之職工分佈可能過於零散，因此可能造成問卷回收率過低，或浪費過多的時間與金錢在交通往返上，此乃研究限制之二。

第六節 名詞解釋

一、職工：

職業與行業不同，行業係指經濟活動部門之種類，包括從事生產各種有形物品及提供各種服務之經濟活動在內(民 86，行政院主計處)，因此每一行業因分工之關係，常需不同職業之工作者；而同一職業之工作者又常分佈於不同之行業。根據中華民國行業標準分類，本研究所指之職工乃是在十一大類行業從事經濟活動之職業工作者。

二、工作壓力(Occupational Stress)：

OSI(Occupational Stress Indicator)乃是基於個體和環境之間互動的觀點，同時將工作環境的潛在壓力源和工作者的特質等同時考慮進去，包含工作壓力源、工作壓力後果、工作壓力因應策略及人格特質(郭盈卿，民 88)，因此是一測量工作壓力良好的指標。而陸洛等人(民 84)根據 OSI 所修訂而成的 OSI-2 中文版，共包含「工作負荷」、「人際關係」、「工作家庭平衡」、「管理角色」、「個人責任」、「工

作瑣事」、「上司賞識」、「組織氣氛」八個構面，而本研究所指的工作壓力即 OSI-2 中文版所測得的壓力感受總分，分數越高，表示感受越高的工作壓力，反之，分數越低，則工作壓力越低。

三、休閒參與(Recreational Participation)：

本研究所指的休閒參與包含休閒參與的活動類型、實際頻率、知覺頻率、實際時間、知覺時間、參與角色、參與方式、參與形式、運動強度等。

第二章 文獻探討

第一節 工作壓力文獻

壹、壓力與工作壓力的定義

從事工作壓力相關研究（廖敏志，民 82）的學者指出，由於工作壓力的理論大多由壓力的有關研究而來，也因此要瞭解工作壓力時，我們知道，先從壓力瞭解開始。而提到壓力（stress）一詞，最早係工程上所用的名詞，爾後 Selye(1956)將之引進社會科學領域中，並將壓力界定為「身體為滿足需要所產生的一種非特定的反應」。往後針對壓力有關研究的學者也從不同領域觀點提出不同的定義（王瑞安，民 88；林立曼，民 89；莊靜宜，民 89）。本研究歸納壓力的定義有兩種：

一、「刺激--反應」型態：外界環境之變化，導致個體必須針對其變化作適當反應。如 Ivancevich 和 Matteson(1980)所言，認為壓力是個人為適應週遭環境變化的一種反應。其中週遭環境變化即一種對人的刺激，而造成了人為適應此種刺激(變化)而不得不作一反應。

二、「需求--滿足」型態：個體因外在要求而主觀知覺必須予以滿足。如 Selye(1956)、McGrath(1970)、Martin & Schermerhorn(1983)、Kaplan & Stin(1984)等人的看法，大體上認為壓力是個人與環境配合之要求或個體知覺環境的要求時，而此要求無法被滿足或具威脅性所引起。

從上述討論大致可以較清楚了解，對於探討壓力（Ivancevich & Matterson, 1980；McGrath, 1976）大致可歸納成三方面（引自廖敏志，民 82）：(1)將壓力視為依變項，也就是將壓力視為是個人對有害環境的反應；(2)將壓力視為自變項，指外來的壓力會造成個人的壓力反應或緊張；(3)將壓力視為中介變項，即人與環境互動間動態交流的一部份。

表 2-1-1 壓力的定義

學 者	定 義
Selye (1956)	身體為滿足需要所產生的一種非特定的反應
McGrath (1970)	認為壓力是需求和反應能力之間存在之一種不平衡，在此情況下若無法滿足需求則將導致嚴重後果。
Ivancevich & Matteson (1980)	壓力是個人為適應周遭環境變化的一種反應，為外界事件、情況及動作於個人產生特殊的生理或心理的要求所造成的結果，此種反應是以人格特質和心理歷程為中心。
Martin & Schermerhorn (1983)	壓力是個人對於人與環境配合之要求、限制及機會所產生的主觀和知覺而產生正向或負向反應狀態。
Kaplan & Stein (1984)	壓力是一種個體知覺環境的要求具有威脅性而引起生理及心理緊張的狀態。

此外，對於工作壓力之定義，正如壓力定義般的分歧，因其端視各學者研究領域之不同而有不同說法，本研究茲將部分學者之定義列舉如下（引自王瑞安，民 88；林立曼，民 89；莊靜宜，民 89）：

表 2-1-2 工作壓力之定義

學 者	定 義
French et al. (1974)	工作壓力是個人能力、可用資源及工作要求三者間之差距所造成。
Margolis (1974)	認為工作壓力是工作條件與工作者特質之間互動所導致的一種心裡或生理穩定狀態瓦解的現象。
Caplan et al. (1975)	認為工作壓力為工作環境的特性，對個人造成威脅而產生的現象。
Cooper & Marshall (1976)	將工作壓力視為環境因素對個人直接的衝擊和影響，及對壓力源產生行為的反應。
Beehr & Newman(1976)	工作壓力是工作相關因素與工作者互動以改變、破壞或加強他的生理、心理狀況，迫使他的身心偏離正常運作的一種情境。
Jamal(1990)	工作壓力是個人在工作情境中，面臨某些工作特性的威脅，所引發的反應。

上述各學者對工作壓力所下的定義，大致可歸類為（一）以刺激反應為

主的工作壓力定義(Caplan et al., 1975; Cooper & Marshall, 1976; Jamal, 1990);(二)以互動為主的工作壓力定義(Beehr & Newman, 1976; French et al., 1974; Margolis, 1974)。學者林財丁(民 82)提到，雖然大多數學者認為工作壓力的解釋因研究角度之不同而隨之不同，如生物學強調人類的基本生活型式，心理學者注重個人的行為與心理歷程，社會學者重視的是人與人之間互動的型式與其構成的團體，社會心理學家則注重個人與環境的配合，如取其一探討勢必有所偏廢。因此，接下來我們將針對工作壓力的相關理論模式提出探討，而這些理論模式被提出時大多從較多層面而來，因此大家也可以藉由下列各理論模式來對工作壓力有一較全面性的瞭解。

貳、工作壓力的理論模式

工作壓力理論模式很多，各依其理論背景及研究重點而異，以下僅就本研究相關之理論模式加以說明：

一、「個人-環境相配」理論模式 (P:E Fit)

French & Kahn (1962) 首先提出探討個人與環境互動之關係，並以「相配」的觀點，認為人與環境主客觀的配合情形為主要的壓力來源。而有關人—境相適的理論模式係根據 Lewin 和 Murray 對動機歷程的說明，其中說明個體與情境兩者間含有兩種相配 (Fit) 情況：

1. 客觀的 P-E 適配：即客觀情境與獨立於知覺外個體間的相配。
2. 主觀的 P-E 適配：主觀的個人（自我的知覺）與其對環境知覺間的相配。

從上述理論中，所謂相配可分兩種形式：1.個人能力與環境需求相配程度；2.個人需求與環境供給相配程度。此理論說明當情境的要求遠超過個人知覺滿足這些要求的能力時，或者無法滿足這些要求卻會有嚴重後果時，即會產生壓力。所以，從此理論說明中包含幾種意義：情境的要求、個人滿足要求的能力、無法滿足時的後果(周立勳，民 75；蔡純姿，民 87；陳聖芳，民 88)。

Cooper & Marshall(1978)也利用工作壓力有關因素提出 P-E 相配架構的研究，其中提到存在於組織內的五種情境：工作關係、組織結構與氣氛、工作因素特質、組織中的角色及事業發展等，若組織中的個體無法滿意處理這些情境，個人將會感受壓力癥兆。

二、工作壓力指標的概念模式

英國研究工作壓力的學者 Cooper (1983) 曾指出六大工作壓力源：(1) 工作情境；(2) 工作壓力角色；(3) 人際關係壓力；(4) 生涯發展；(5) 組織結構；(6) 工作無聊與單調性的壓力。之後，Cooper 等在 1988 年發展出用來測量工作壓力源與工作壓力結果的研究工具，也就是職業壓力指標 (Occupational Stress Indicator, OSI)。OSI 所發展的架構乃基於個體與環境互動的觀點，並考慮了工作環境中潛在壓力源和個體本身特質及習慣性的行為方式，其中主要測量 (1) 工作壓力來源；(2) 工作壓力所產生之後果；(3) 可能影響工作壓力後果的因應策略與個人特質兩個中介變項。

OSI 此份問卷共包含有 7 個子問卷，共計有 25 個分量表。「工作壓力來源」部分有 6 個分量表；「中介變項」部分包含 3 個子問卷，其中 A 型行為變項有 3 個量表，制控觀 (locus of control) 有 3 個量表，因應策略則有 5 個量表，共計有 11 個分量表；工作壓力產生之後果部分則有 3 個子問卷，分別為心理健康 (1 個分量表)、身體健康 (1 個分量表) 及工作滿意 (6 個分量表)。

此外，OSI 最初是用英國白領工人為樣本來完成量表標準化，然發展至今，已被相繼應用於不同職業團體中，如巴西的白領工人 (Moraes, Swan, & Cooper, 1993)、台灣的醫療護士 (Lu & Shiau, 1997)、英國社會服務人員 (Bradley & Sutherland, 1995) 及英國的警察 (Biggam, Power, & McDonald, 1997; Kirkaldy & Cooper, 1992) 等。另一方面，在 OSI 的信效度上，一般研究多以 Cronbach alpha 值做為信度代表，其係數多在 0.80 以上，效度則採多特質—多方法矩陣 (multitrait-multimethod matrix)，當作效標效度檢定，各分量表的值也均可接受。因本研究只針對「壓力來源」做一探討，故在 OSI 中除壓力來源部分列出於下列探討外，其他部分則予以省略。

在 OSI 中，工作壓力源主要分成六大類 (引自陸洛等，民 84)，包含工

作本身因素（工作負荷、薪資等）、管理的角色（角色定義、角色衝突等）、與他人之關係（督導缺乏支持等）、生涯與成就（員工對生涯發展的認知、升遷機會與工作穩定等）、組織結構與氣氛（組織官僚結構、組織士氣等）、家庭與工作的互動（工作與家庭問題交互作用關係）。OSI 在應用上，國內也將 OSI 加以編修，完成「OSI 中文版」、「OSI-2 中文版」，並透過大型研究建立常模以期能適用於國內的各行業（陸洛等，民 84；陸洛，in press）。值得一提的是，陸洛等人所修訂而成的 OSI-2 中文版屬於短量表（40 題），曾施測於台灣中南部各行業的主管人員，所獲得的信度資料除 A 型行為模式量表（Cronbach's α 係數為 0.46）較低外，其他量表皆有在可接受的內在一致信度（Cronbach's α 係數為 0.76-0.94），而效度資料上也顯示工作壓力量表有很好的預測效度和效標效度，且控制量表也有很好的聚合效度（林麗娟，民 87）。

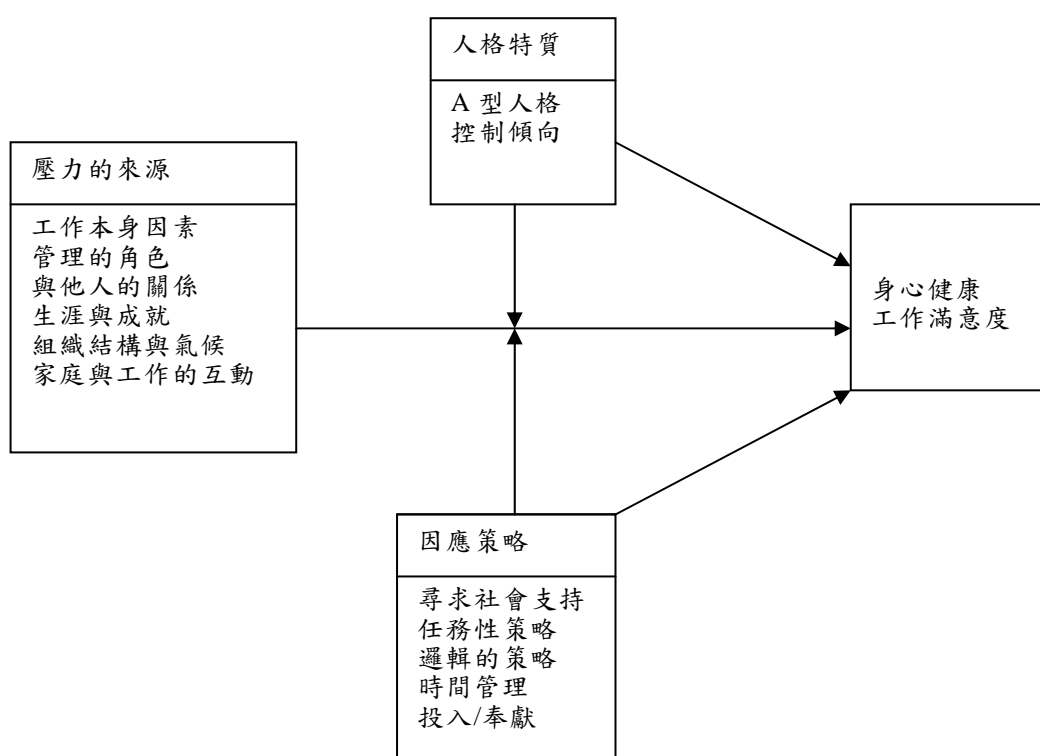


圖 2-1-1 職業壓力指標（OSI）的概念模式

資料來源：1.行政院勞工委員會（民 83）：國人工作壓力量表之建立（p.6）。

2..林麗娟（民 87）：某公司主管人員的工自壓力與身心健康之探討（p.13）。

台灣大學醫學院護理研究所碩士論文。

三、綜合性工作壓力理論模式(Moracco & McFadden)

綜合性工作壓力理論模式是 Moracco 和 McFadden (1982) 所提出，而此模式的內涵說明如下：

(1) 潛在壓力來源為社會環境（如社會、職業、家庭），會直接或間接造成個人不同程度的壓力，而這些壓力會因中介因素的影響而有不同的壓力感受。

(2) 潛在工作壓力（potential stressors）和實際工作壓力是不同層面的概念。前者係指工作本身，是客觀存在的現象；由潛在的工作壓力來源發展為實際工作壓力，則指個人主觀評估的結果。進一步意指潛在壓力來源經過個人評估後，會對個人的自尊或幸福有威脅，才成為實際工作壓力。

(3) 評估時受其特質的影響，因此其評估方式可能以過去是否處理過，能否妥當應付，與個人作風及需要有否衝突等標準為主。評估的結果無論是否正確、客觀有效，都將影響第三欄之後的各項反應。

(4) 個人感受壓力情境後所取的因應方式若無法發生效果，則將顯示某些徵兆（如工作不滿意）。

(5) 若壓力持續長久而皆無法處理妥當，則將形成慢性身心疾病徵候（如高血壓）及職業倦怠等現象。

此外，模式中有四個回饋圈：(a) 表示壓力與特定因應機轉間的關係，如果因應機轉無法減低壓力事件的發生，則他會被評估的更具威脅性；(b) 表示個人正顯示若干壓力癥狀時，更易於知覺更多的壓力事件；(c) 表示正處於身心俱疲狀態的個人會更將事情評估的更具壓力；(d) 表示個人過去處理壓力之成功與否的經驗，影響其對未來的評估與因應（周立勳；民 75；蔡純姿，民 87）。

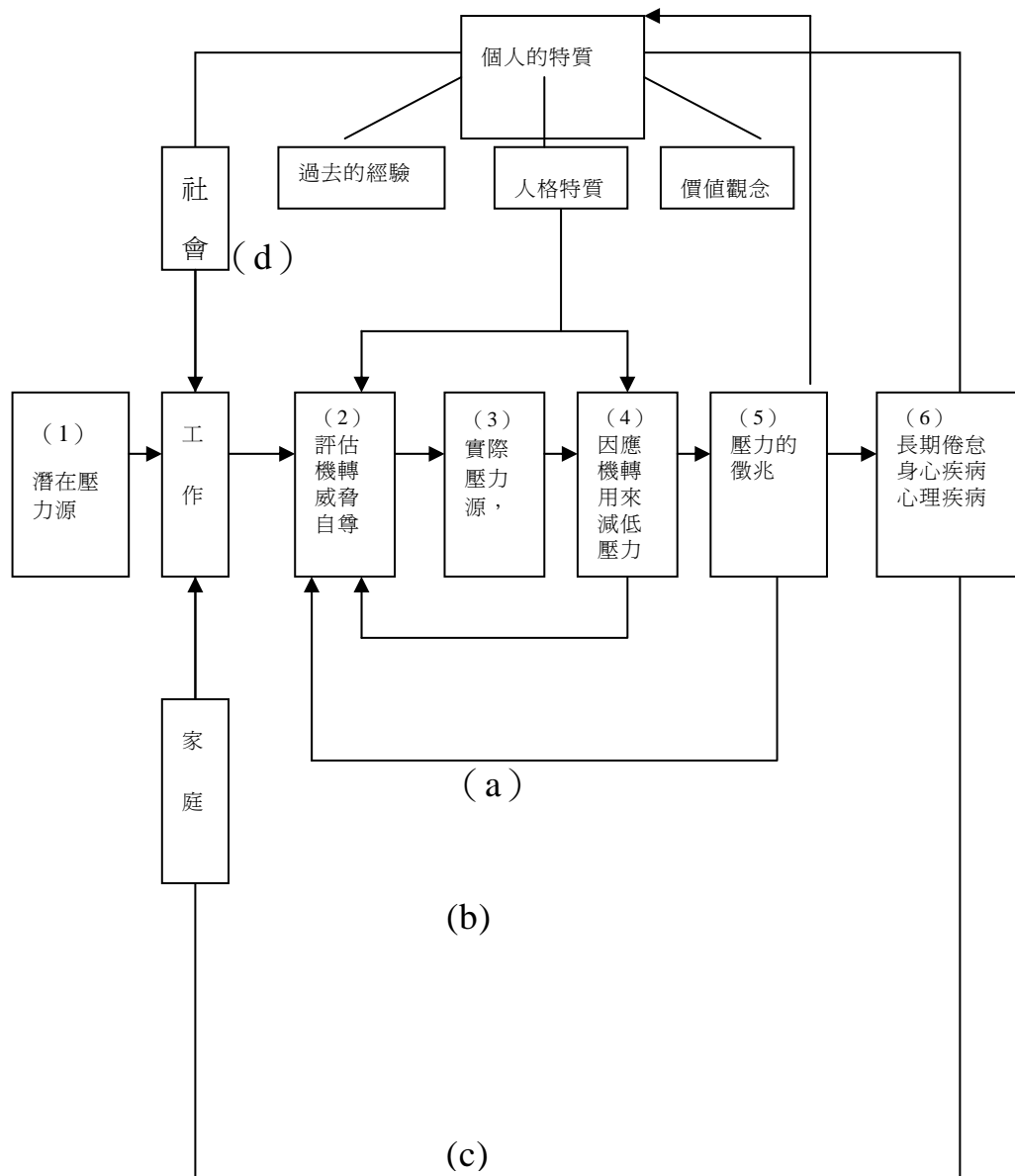


圖 2-1-2 壓力模式

(Moracco & McFadden, 1982, p. 550)

參、工作壓力測量工具

一、JSQ(Job Stress Questionnaire，JSQ)

JSQ 工作壓力量表係 Caplan、Cobb、French、Van Harrison & Pinnean(1975) 等人所發展出來的，用來測量有關工作者心理性的工作壓力(引自郭明熊，民 77)。此量表包含工作負荷(7 題)、技術低度使用(3 題)、角色衝突(2 題)、角色模糊(3 題)，共四個分量表，計 15 題。各分量表分數代表著各構面的壓力分數，總分越高，表示壓力越大。計分方式亦為 Likert 5 點尺度計分法，「非常同意」給 5 分、「非常不同意」給 1 分。其中除了 8、9、10 三題外，

其餘皆為反向題，反向題之給分為 5-1 分，正向題之給分為 1-5 分。茲將各構面意義說明如下(蔡坤宏，民 87；莊靜宜，民 89)：

1. 角色負荷過度：意指供作者在可使用之一定時間內，無法完成工作要求時，所承受之心理負擔程度。
2. 技術低度使用：指工作者無法將以前所學技術和經驗，應用到目前工作的程度。
3. 角色衝突：指工作者對角色期待不一致的程度。
4. 角色模糊：指工作者對角色行為、績效水準期望欠缺清楚的認識，以及對角色行為之結果不確定的程度。

此外，相關研究也曾利用 JSQ 量表作為研究工具，並進行量表的信效度分析，本研究詳列如後。從下表來分析此工具的信度，發現以部分研究者的總量表來看是偏低的，如郭明熊(民 77)、何漢龍(民 82)、周淑萍(民 83)所作研究之整體信度分析從最低的 0.54(α 值)至 0.70 不等；郭明熊(民 77)所作之研究中，針對 JSQ 所作之信度分析中，也發現四個分量表中的「角色模糊」此構面的信度太低。但另一方面，我們可以看到 Hamel 和 Bracken(1986)、莊靜宜(民 89)兩份研究，針對 JSQ 所做的信度分析卻發現各分量表的 α 值至少都在 0.70 以上。因此，我們可以由上述討論中，建議往後在應用 JSQ 此量表時應該進一步加以驗證。

表 2-1-3 JSQ 量表之信度一覽表

研究者	樣本	內部一致性
Hamel & Bracken(1986)	白領、藍領專業人員(N=603)	工作負荷過度： $\alpha=0.81$ 技術低度使用： $\alpha=0.83$ 角色衝突： $\alpha=0.79$ 角色模糊： $\alpha=0.87$
郭明熊(民 77)	桃園貨運站員工(N=352)	工作負荷過度： $\alpha=0.83$ 技術低度使用： $\alpha=0.69$ 角色衝突： $\alpha=0.72$ 角色模糊： $\alpha=0.39$ 總量表： $\alpha=0.54$
何漢龍(民 82)	台灣電力公司員工(N=647)	總量表： $\alpha=0.705$
周淑萍(民 83)	銀行從業員(N=380)	總量表： $\alpha=0.65$
莊靜宜(民 89)	高科技、傳統產業人員 (N=487)	工作負荷過度： $\alpha=0.85$ 技術低度使用： $\alpha=0.72$ 角色衝突： $\alpha=0.74$ 角色模糊： $\alpha=0.84$ 總量表： $\alpha=0.81$

二、OSI(Occupational Stress indicator, OSI)

職業壓力指標(以下稱 OSI)為 Cooper et al.(1988)所發展出的，主要用來測量工作壓力源與工作壓力結果的研究工具。OSI 並基於個體和環境之間互動的觀點，同時將工作環境的潛在壓力源和工作者的特質等同時考慮進去，包含工作壓力源、工作壓力後果、工作壓力因應策略及人格特質(郭盈卿，民 88)。

1988 年，Cooper 提出「職業壓力指標」(OSI)時，統整以往的研究結果，對於工作壓力源以職場環境來將壓力源分類：(1)工作因素本身；(2)管理者角色；(3)與他人關係；(4)生涯與成就；(5)組織結構與氣氛；(6)家庭與工作的互動（行政院勞工委員會，民 85）。

陸洛等(民 84)以高雄地區四家大型國營企業的員工為樣本，進行了職業壓力指標之探討(OSI)。此研究進行 OSI 壓力源部分問卷之修訂，共得 61 題，經項目分析將 ITC 低於 0.30 的題目予以刪除，最後剩下 57 題，並進行因素分析，得到四個因素（角色衝突與缺乏社會支持、工作缺乏穩定性與家庭困擾、工作本身與生涯發展的困擾、管理者角色的困擾），共可解釋 38.8%的變異量。在信度分析上，四個因素的內在一致性 Cronbach alpha 值為 0.77 到 0.89 之間，總量表 α 值為 0.95，顯示內部一致性良好。整體研究發現，中文版 OSI 經初步題目刪選和專家內容效度檢視後，其信度較好，效度檢定採同時效度(以員工出勤及工商事故紀錄為指標)，輻合與區辨效度(以修訂且有良好信效度的相對應中文量表為參照)，結果亦可接受。

1994 年，行政院勞工委員會針對 OSI 進行本土化測試，在壓力源部分，共有五個分量表，其內部一致性 α 值在 0.7 以上的可接受範圍內(0.89~0.96)，而壓力源全量表之內部一致信度則為 0.98。此外，此研究之工作壓力原量表經項目分析，高低分檢驗及正交轉軸主成分因素分析後萃取五個主要因素(共計 99 題)：(1)角色衝突與模糊；(2)管理結構、氣氛與生涯發展；(3)物理作業環境；(4)工作負荷與適應；(5)工作單調與無聊。此五個因素共可解釋 53.7%的總變異數。然而，此工作壓力量表雖具理想之信度，但國內尚無一具信效度之工具與之比較，無法得知因素結構的合理性與異同性，因此其發展初期之適用性只能說對生產製造業的勞工的測定較適合，至於其他行業必須經過不斷測試與修訂，才是較妥當的做法。

Lu 與 Shiau(1997)以護士為對象，進行有關職業壓力之探討，其實施方式是以陸洛等(民 84)人所修訂之 OSI 中文版為施測工具（壓力源量表包含角色衝突與缺乏社會支持、工作缺乏穩定性與家庭困擾、工作本身與生涯發展的困擾、管理者角色的困擾等四個構面）。其中有關壓力源之信度施測分析結果上，各分量表的內部一致性之 Cronbach alpha 值為 0.67 到 0.91 之間，研究中顯示在「管理者角色的困擾」此構面上 α 值偏低(<0.70)。針對此研究工具信度偏低之問題，研究者也於文中提出原因，係認為因研究樣本較少之故所導致。所以，本研究認為往後若採用此相同量表，除了注意選取樣本的大小外，勢必針對此構面進一步加以修改並加以驗證，方可使施測工具更具公信力，以增加施測結果的可信度。

在 Lu et al. (in press)所翻譯 OSI 之 OSI-2，共計 40 題，其中將工作壓力源分為以下八個向度：(1)工作負荷（共 6 題），如工作量大、工作時間長；(2)人際關係（共 8 題）；(3)家庭/工作平衡（共 6 題）；(4)管理角色（共 4 題）；(5)個人責任（共 4 題）；(6)煩惱（共 4 題），如出席會議、趕上新技術或新觀念；(7)受肯定（共 4 題），如事業的升遷與發展前景；(8)組織氣候（共 4 題），如組織的結構、政策，文化等。雖然有相關研究利用 OSI-2 作為施測研究工具，但是在管理角色、煩惱與組織氣候等三個分量表上信度偏低（ $\alpha < 0.70$ ），故往後研究者若要以此量表作為研究上的工具，勢必要先針對量表加以驗證其信效度後，方可使用(引自林麗娟，民 87)。

三、工作壓力量表

Ivancevich & Matteson(1980)所發展之工作壓力量表內容共包含四個構面：焦慮、疲勞、憂鬱、低自尊。國內學者陳甦彰也於民國 70 也編訂一工作壓力量表，並以焦慮、疲勞、憂鬱、低自尊、不滿足等五個構面測量工作壓力。以上兩者皆是以心理層面來測量工作壓力，而此種測量方式主要著重在受試者的壓力反應的症狀，與本研究所著重的壓力來源測量方式較不符，故不予採用。

表 2-1-4 OSI 量表之信度一覽表

研究者	工具	內部一致性	解釋變異量(%)
陸洛等(民 84)	OSI 中 文版	角色衝突與缺乏社會支持： $\alpha=0.89$ 工作本身與家庭發展： $\alpha=0.89$ 管理角色與生涯發展： $\alpha=0.81$ 壓力源全量表： $\alpha=0.77$ 與穩定性： $\alpha=0.95$	24.2 6.10 5.30 3.20 38.8
行政院勞 委會(民 83)	OSI 中 文版	角色衝突與模糊氣氛與生涯發展： 管理結構、環境應： 物理工作負荷與適： 工作壓力源全量表： $\alpha=0.98$	39.1 5.6 3.6 3.2 2.2 53.7
Lu & Shiau(民 86)	OSI 中 文版	角色衝突與缺乏社會支持： $\alpha=0.89$ 工作本身與家庭發展： $\alpha=0.91$ 管理角色與生涯發展： $\alpha=0.75$ 壓力源全量表： $\alpha=0.67$ 與穩定性： $\alpha=0.95$	
陸洛(in press) (引自林 麗娟，民 87)	OSI-2	工作負荷： $\alpha=0.78$ 人際關係： $\alpha=0.86$ 家庭/工作平衡： $\alpha=0.74$ 管理角色： $\alpha=0.54$ 個人責任： $\alpha=0.74$ 煩惱： $\alpha=0.61$ 受肯定： $\alpha=0.75$ 組織氣候： $\alpha=0.69$ 壓力來源全量表： $\alpha=0.94$	
郭盈卿(民 88)	OSI-2	工作負荷： $\alpha=0.79$ 人際關係： $\alpha=0.85$ 家庭/工作平衡： $\alpha=0.76$ 管理角色： $\alpha=0.56$ 個人責任： $\alpha=0.78$ 煩惱： $\alpha=0.56$ 受肯定： $\alpha=0.82$ 組織氣候： $\alpha=0.60$ 壓力來源全量表： $\alpha=0.95$	

第二節 休閒活動的參與

本研究為瞭解職工平日所從事的休閒活動，分別就以下提出探討，並做為後續研究的依據：

壹、休閒活動參與的探討

Ragheb & Griffith(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普遍的休閒活動類型(引自陳中雲，民 90)。然經由以下文獻之探討發現，休閒活動的參與可以由休閒活動參與的類型、休閒參與的層級、活動進行的型式、組織化程度與生理層面五方面來加以討論，方能兼顧瞭解個人參與休閒活動的情形：

一、休閒活動參與的類型

休閒活動的範圍相當廣泛，且是一多構面、多意義的行為，因此在分類上十分多樣，分類原則也有所差異，如有以個人參與、團體參與的活動來分；動態、靜態活動來區別；室內、室外的活動等分法。此外，在分類原則上，學者為便於分類，經常利用統計技術將休閒活動分成數個類型，如Russell(1982)提到一些能夠合併的活動類型，通常經由因素分析的技術將其群集在一起，每一群集內的活動彼此相關性很高，而與其他群組則呈現較低的相關性。不論分類情形為何，以下先就國內外有關休閒活動參與的類型的相關研究提出如下：

Russell(1982) 將休閒活動領域 (area) 分為--運動和競賽、個人嗜好、音樂、戶外遊憩、心靈及文學遊憩、社交遊憩、藝術與工藝、舞蹈、戲劇等九類，其中所包含的項目非常豐富。

Russell & Lundegren(1991)將休閒活動分成藝術、手工、舞蹈、戲劇、環境活動、音樂、運動與遊戲、社會性休閒、志工等九類(引自許建民，民 88)。

Edginton et al(1992)：將活動分成表演藝術、視覺藝術、新藝術、文學活動、自我增進/教育性、運動比賽與體育競技、水上活動、戶外遊憩、全方位活動、個人嗜好、社會性遊憩、志工服務及觀光旅遊等。

Edginton et al(1995):將活動分成視覺藝術、藝術表演、新藝術、個人嗜好、運動比賽與體育競技、戶外遊憩、社會性遊憩、志願服務、文學及自我增進規劃、旅遊觀光等十類。

連婷治（民 87）以台北縣國小教師休閒態度與休閒參與之相關研究為題，其中有關休閒活動的分類上，整理如下：

- 一、以休閒活動的項目、內容來分：陳彰儀（民 74）分成 96 項、蔣孝瑛（民 79）分成九大類、文崇一（民 79）分成六類共 59 種、Gault(1983)。
- 二、以活動實施場所分：家庭裡、社區裡、學校、教會、戶外、室內等。
- 三、負責活動機構分：公共、私人、商業等。
- 四、就活動時間分：平時為晨間、中午、業間、零散時間等；假期可分為週末、國定假日、寒暑假等。
- 五、就活動對象分：幼童活動、學齡兒童活動、青少年活動、成人活動、年長者活動（蔣孝瑛，民 79）。

曾誰芬（民 77）針對「工作、生活目標與休閒參與之研究」，依據當時社會之現況，共編制 85 項活動，將其分為八個因素類型：

- 1.知識與休憩型：逛街、逛書店、看書、聽音樂、看電視等。
- 2.戶外遊玩型：旅行、爬山、健行、露營、郊遊、划船等。
- 3.戶外運動型：球類、看比賽、溜冰、跳舞等。
- 4.玩樂與運動型：駕車、高爾夫球、健身術、打電玩等。
- 5.文藝性作業型：攝影、參觀展覽、研讀、收集。

賴正能（民 87）對高雄市政府 340 位公務人員休閒行為的調查中，將休閒活動分類為益智娛樂類、陶冶性情類、運動健身類、求知進修類、視聽休閒類、家族聚會類等六種類型，內容如下：

- 1.益智娛樂類：包含打麻將、玩牌、玩電動玩具、釣魚、上 PUB、上舞廳、室內球類、游泳、唱 KTV、室外球類、俱樂部、

下棋、玩樂器。

2.陶冶性情類：靜坐修禪、插花、練氣功、書法繪畫、園藝活動、宗教

活動、社會服務工作、飼養動物、攝影、品茗養壺。

3.運動健身類：爬山、旅行、散步慢跑、露營烤肉、健身塑身、開車

兜風、參觀展覽。

4.求知進修：社團活動、進修補習、聽演講、寫信、上網路、跳運動舞。

5.視聽休閒類：看電視、打電話聊天、聽廣播、逛街、看電影、訪友、

閱讀書報。

6.家族聚會：陪小孩玩耍、回家看長輩、參加家族聚會、到風景區遊玩、

參加市府活動。

在公務人員最常從事的休閒活動中，以陪小孩玩耍位居首位，其次為回家看長輩，再其次為看電視；男性公務員在益智娛樂類、運動健身類及求知進修類的參與頻率方面高於女性公務員。

韓惠華(民 86)在「電子業女性勞工休閒參與及需求滿足之相關研究」研究中，將收集的 80 個休閒活動項目進行因素分析得到六個因素類型，分別為知識與運動型、手工型、戶外遊憩型、家庭閒逸型、社交閒逸型、藝文型。研究發現電子業女性勞工休閒活動參與程度最高的以家庭閒逸型居多。

連婷治（民 87）對 606 名國小教師休閒活動的研究中，將休閒活動分為戶外遊憩性、體育性、知識性、技藝/嗜好性、娛樂性及社交性六大類敘述如下：

1.戶外遊憩性：郊遊旅行、國外旅遊、野餐、烤肉、露營、賞鳥、散步、開車兜風。

2.體育性：健行、爬山、慢跑、騎單車、球類運動、國術、跳舞、水上運動。

3.知識性：逛書店、買書、下棋、寫作、看書、閱讀報章雜誌、聽演

講、學語文、參加研習、參觀展覽。

4.技藝/嗜好性：做手工藝品、園藝、雕刻、陶瓷製作、唱歌、寫書法、繪畫、剪報、收集物品、烹飪、插花、布置家裡。

5.娛樂性：逛街、飼養寵物、玩電腦上網路、看漫畫小說散文、看電影、看電視影帶、聽廣播音樂、休息小睡、沈思、唱歌。

6.社交性：與同事朋友聚會、上館子聚餐、參加社團活動、親子活動、拜訪親友、打電話聊天、聊天品茗、宗教活動、社會服務。

經由上述許多有關休閒參與的類型與參與頻率的相關研究中發現，對於休閒活動參與的類型上相當的分歧，針對此一問題，依據連婷治(民 87)所蒐集的資料，發現分類上大致可以分為三種：

(一)主觀分類法：

即研究者依據自己主觀判斷將休閒活動的類型分類並加以命名，如上述連婷治(民 87)對 606 名國小教師休閒活動的研究中，將休閒活動分為戶外遊憩性、體育性、知識性、技藝/嗜好性、娛樂性及社交性六大類。

(二)因素分析

此乃利用因素分析統計技術來進行分類，經由萃取具代表性因素，而大多數國內外學者也利用此方法來區分休閒活動的類型如上述曾誰芬(民 77)針對「工作、生活目標與休閒參與之研究」，依據當時社會之現況，共編制 85 項活動，將其分為八個因素類型。

(三)多元尺度評量(MDS)

多元尺度評量法是將所列出的活動兩兩配對，由受試者評定此兩種活動的相似程度，但運用過此方法的學者發現在分類上結果較為簡單、效度也較高，但因採用兩兩配對的方式，使的問卷變的較複雜，填答也較困難，且可分析的活動項目相當有限(曾誰芬，民 77)。

二、休閒活動參與的層級

英國社會學家 Park 將休閒視為是一種剩餘時間，並將一天的時間分為生活所需、生存所需及自由時間三大部分，而此三部分的時間彼此也有所重疊，因此休閒也在這三大部分時間裡。美國學者 Nash 於 1953 年提出人類

在自由時間所從事活動的體驗中，將其區分為六大層級：(一)破壞社會(二)戕害自我(三)消磨無聊時間(四)情感性參與(五)積極性參與(六)創造性參與（引自 Cordes & Ibrahim，1999）。在零線以下橫線為非社交類和違反社會行為。在三角形的第一層，大多數的人只滿足於消極的參與方式(如消磨時間、逃避單調)，稱為觀賞者；在同一層內又有娛樂(amusement)及較高一級的遊藝(entertainment)。在這一層中所提供的休閒包含像電視、電影、通俗文學、坊間雜誌、漫畫及電動玩具等(Nash, 1960)。

在最上面三個層級依序為情感性參與、積極性參與及創造性參與。情緒性的參與也被認為是一種創作的成果，如觀賞一場偉大的網球比賽，閱讀一本好書或欣賞一場棒球賽，對本身參與者而言是有意義的，這也是某事觸動內在心靈而有種意味深長的體驗感覺。在積極性參與該層中，指的是像一位舞者在舞台上詮釋編舞者所描素的角色一樣，或藍球員只是擔任遊戲的參與者並非創作此遊戲一般。創造性參與則位於三角形的最頂端，在這層級中的休閒參與情形如寫作書本的作家，音樂創作者等，他們為人們製作典範(Nash, 1960)。

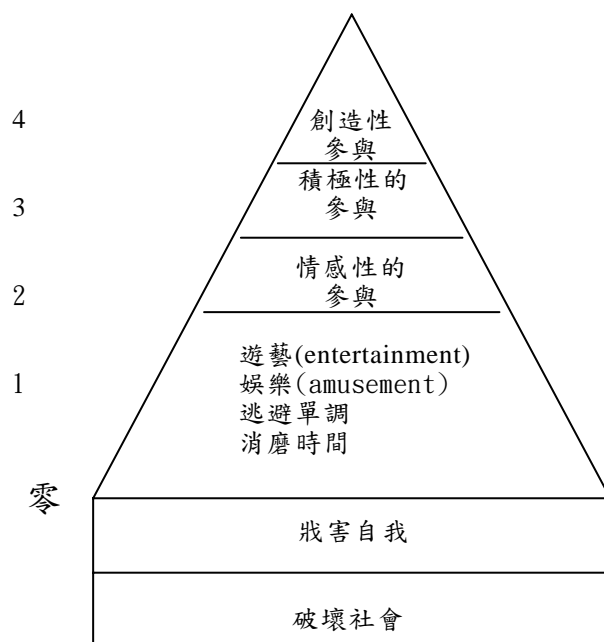


圖 2-2-1 Nash 的休閒理論
(資料來源：Nash, 1960)

國內學者李明宗(民 83)也將人類從事休閒活動層級區分為七大層級：

- (一) 犯罪：暴力行為(謀殺、強暴、搶劫)。
- (二) 行為偏差：從事反社會之行為(蓄意地傷害他人、破壞公物)。
- (三) 不知節制、過量：從事有損或有害自我之活動(暴飲暴食、賭博、遊蕩)
- (四) 逃避單調：觀看或被動接受娛樂性節目，俾化解生活之煩悶，較缺乏積極性之參與(觀看電視、電影)。
- (五) 精神性之參與：經由欣賞而受到感動，心靈得以昇華(欣賞音樂、藝術)。
- (六) 積極性之參與：實際從事者、表演者(音樂家、演員、運動員)。
- (七) 創造性之參與：(創作者、作家)。

就活動的層級，Nash(1953)與李明宗(民 83)兩者分類並無明顯差異，都是以道德規範為基準線，基準線以上逐層趨向正面積極的層面，基準線以下逐層趨向負面消極的層面。由以上討論得知，正面參與休閒活動可以提升個人生活；負面的參與休閒活動則造成戕害身心、反社會行為、破壞社會行為秩序、增加社會成本負擔等害處。

三 休閒活動參與的形式(format)

休閒活動的參與形式意指其進行的方式，與前述的休閒活動參與類型並不相同。休閒活動參與的形式是參與者和活動互動的過程，強調活動的組織性與結構性(許建民，民 88)；休閒活動參與的類型則強調活動的屬性區隔，如身體性、藝文性、及社交性等。

而我們進一步從國外學者對於休閒活動參與形式的說明來瞭解，Russell(1982)指出，休閒活動的參與形式是一種結構，需透過活動來呈現；Farrell 與 Lundegren(1983)則提到，休閒活動參與形式指的是為了有關一個活動設計的基本目的；Kraus(1985)進一步指出，休閒活動參與的形式是指活動在規劃與計畫的過程中去符合消費者需求的這種形式；Edginton et

al.(1992)也提到，休閒活動的形式是以一種有組織、有架構的活動方式傳達給消費者。從上述說明中，發現活動形式設計是以符合消費者需求而去規劃、計畫，就如同學網球來說，有些消費者希望參與上課式的，目的是想增進技能，而另有些則可能選擇比賽式的，目的是想尋求刺激挑戰。

Russell(1982) 將休閒活動形式分成八種：俱樂部、競賽、旅行、特別活動、上課式、開放設施、志願服務、工作坊及研討會等八種型式。

Russell & Lundegren (1991)將活動形式分為五種，依序為自我引導型、觀眾參與型、競賽型、社會型及自我增進型等(引自許建民，民 88)。

Edginton et al. (1992)：將活動類型分為上課式、競賽式、俱樂部式、隨性式、特別活動、擴大服務、研討會及同好團體。

Edginton et al. (1995):將活動型式分類成比賽、隨性課程、上課式、俱樂部、特別活動、講習會及研討會、擴大服務。

雖然上述針對休閒活動參與形式的分類有所不一，但是由各位學者所提到的活動形式的意義及分類方式中發現，其共同的目標皆是要滿足不同參與者的需求。而透過各種形式分類的探討，將可瞭解並區分不同參與者其需求，進而可將資源做有效公平的平均分配，不至於造成資源浪費或無法滿足個體需求的情形。

四、休閒活動參與的組織化程度

平時我們參與休閒活動時，可能是一個人獨自慢跑、看書，或參與一個團體組織如扶輪社、網球社、讀書會等。若由此而言，個人所參與的休閒活動組織化程度可以是個人、非正式組織及正式組織等方式。除了以個人方式參與外，以下就非正式組織與正式組織休閒活動參與方式提出探討，以做為本研究後續實證之依據：

(一)組織的意義

關於組織一詞的意義，由於學者專家所採取的研究途徑不同，故所做的定義亦有差異，茲分述如下：

1.張潤書(民 87)從組織的靜態意義、動態意義、生態意義、心態意義四方面分析，提出組織乃是「一群人為了達成共同目的時，經由權責的分配，層

級的結構所構成的一個完整的有機體，它是隨著時代及環境的改變而在自謀調整與適應，同時人員之間建立了一種團體意識，不過他的範圍僅指政府或公眾而言。」

2.陳德禹(民 85)認為組織的特性是一群人的組合、有一定目標、結構且為一種過程，以上述各種特性將組織界定為「一群具有共同興趣或目標的人，透過各種不同的結構關係和運作過程，從事互動並進而實現其目標。」

3.管理學家 Barnard 從人性管理的觀點對組織的本性的看法有：組織是社會化系統、由一群社會互動關係的人所組成、依靠人們之間的合作、隨著內外環境調整達於平衡狀態(引自陳德禹，民 85)。

從上述三位學者看法，大致歸納組織的意義為一群具共同目標、興趣的人，經由互動建立團體意識，進而達成目標。

(二)組織化程度

如前所述，一個人所參與的休閒活動的組織化程度可能從個人方式、非正式組織到正式組織。個人方式意味單獨一人參與的方式，因此下列就正式與非正式休閒活動組織說明如下：

1.正式組織(formal organization)

所謂正式組織乃是經過精心設計與計畫而建立的個人地位與權責關係，通常經由合法程序的組織與地位，在正式組織下的人員，均有法定的職位與權責，並依據法定規章行事(張潤書，民 87)。因此，就如同陳德禹(民 85)在「行政管理」一書中所提，正式組織強調包含權力與功能之職位、權力依附於職位、正式權力制度化等。

承上所述，在正式的休閒活動組織上應具有明確的權力職位，並依法令規章行事。如以營利導向的運動健身俱樂部，或國立科學博物館、國立科學工藝博物館，或附屬於飯店經營的游泳池、網球俱樂部或高爾夫球俱樂部，市立或縣立休閒活動組織等，皆屬於較正式的休閒活動組織。

2.非正式組織(informal organization)

1930 年代美國西方電子公司霍桑研究以後，非正式組織受到普遍重視。根據霍桑研究顯示，非正式組織乃是一種個人及社會關係網，其成立是由

於人與人互動行為而自然結合，而非正式權力當局所建立(陳德禹，民 85)。郭明德(民 90)也綜合了國內外多位學(李序僧，民 83；謝文全，民 86；Barnard, 1979；Davis, 1972；Roethlisberger & Dickson, 1989)的看法，認為非正式組織乃是「組織成員由於需求、興趣、工作、利益、情誼...等關係，互動產生情感與認同而自然結合成的團體，此團體的規範與權力不是法律所賦予的，而是來自於團體間的份子所認可的。」

承上所述，在非正式的休閒活動組織上其成員可能因共同興趣、情誼等關係，而自然結合而成一個團體，此團體的規範與權力並非法律所賦予，而是來自於團體成員之認可。如附屬於學校、機關團體等的網球俱樂部、桌球俱樂部，三五好友因興趣所組成的讀書會、辯論社、茶藝社、登山社、舞蹈社、自行車....。

綜合以上所述，休閒活動組織化程度可以分成個人、非正式組織到正式組織三方面來探討。針對本研究，以此做為探討職工平日從事休閒活動組織化情形之依據，來進一步深入瞭解職工參與休閒活動的情形。

五、休閒活動參與的生理層面

本研究依據上述之探討，發現若從休閒參與的層級、類型及型式來探討只能瞭解休閒活動參與的表面特性，如休閒類型強調活動屬性區隔、休閒形式強調活動的組織性等，也因此並不足以真正反映出個人在參與一項休閒活動過程中及參與後的真實感受情形。基於上述理由，本研究擬進一步以休閒參與的生理層面，來擴大探討休閒活動的參與，讓我們更深入瞭解個人參與休閒活動的情形：

(一)休閒活動參與的生理效益

參與休閒活動可以獲得身體健康已是不爭的事實。國外學者 Bammel 與 Burrus-Bammel(1982)指出從參與休閒活動中可以獲至六種效益，其中一種即是生理效益。Driver & Brown 於 1987 年整理遊憩者戶外遊憩活動所獲取的個人效益，歸納整理為八類，包含身體健康(個人成長、社會聯繫、家庭聯繫、療效與恢復健康、刺激、獨立與自由、懷舊、生活必須)等(引自蘇美玲，民 87)。

丁春枝、吳金珠(民 89)在「職工健康體適能測驗追蹤與分析」的研究及

果發現，日常規律運動習慣是維持與強化健康體適能主要方法與途徑，職工在從事體適能運動後，在登接指數上有明顯提升，其身體質量指數亦趨下降。

柴松林(民 85)由需求層面來探討休閒活動的效益，包括生理(心理及社會)等方面的需求。

蘇美玲(民 87)整理國外學者對休閒效益的觀點，針對都市公園使用者的個人效益依其特性歸類為身心保健效益(知能成長效益、親近自然效益、提振精神效益、及親友交誼效益)等向度。

綜合上述文獻，發現當個人參與休閒活動所獲得的生理效益是指參與運動性休閒活動而言(如打球、游泳等)。因為若從事靜態的休閒活動，恐難在生理上獲得明顯的效益，因此本研究將休閒活動參與的生理效益界定在「運動性休閒活動參與後所獲得的生理效益」。

(二)休閒活動參與的處方原則

雖然我們從上述瞭解了休閒活動參與的確可以為我們帶來生理上的效益，但何以透過休閒活動之參與可以為我們帶來這種效益則需要探討其背後的基本原則，才能有真正瞭解的可能。本研究針對上述做如下探討：

近年由於我國經濟持續發展，生活富裕及高科技時代的來臨等因素，靜態生活方式成為一種趨勢，肥胖也成為普遍的現象(丁春枝、吳金珠，民 89；莊慧貞，民 89)。因此，體適能也逐漸受到政府及民眾的重視，如我國教育部及各縣市政府方面極力重視的「體適能三三三計畫」即是一很好的例子。此外，體適能也是國外先進國家(如美國)列為現代生活品質重要指標之一。而根據美國運動醫學會(American College of Sport Medicine, ACSM)所提到的體適能內容包含有心肺耐力、肌力/肌耐力、柔軟度與身體組成等為構成健康身體適能的基本要素。

從國內外對於體適能的重視情形發現，體適能需透過身體活動才能達成健康的目的。然體適能的概念雖有助於大眾對於自我身體健康情形的初步瞭解，但也需透過身體力行才有達成健康身體的可能。因此，以下進一步針對其實施的基本要素提出說明：

根據卓俊辰(民 81)、林正常(民 82)對於「構成運動處方的基本要素」的看法，認為下列四項基本要素對於所有運動者而言都能適用：

1.運動強度(運動激烈程度)：

主要是為了改善適能中的心肺機能及肌肉的各種能力。進一步的意義是指運動加諸於心臟、肺臟及肌肉等器官的刺激要達到有效的程度，必須要符合超負荷原則(overload)。而實際作法則是測量每分鐘的心跳數。在運動中，大多數的成人其最適當心跳數大約介於 140 次至 160 次的範圍；對老年人而言，最適當心跳數則介於每分鐘 120 次至 140 次之間。

2.運動持續時間(連續運動時間的長短)：

根據體適能專家和作者的實際分析，運動持續時間以 30 分鐘為最恰當，但前提是運動強度要控制在使心跳數接近個人最適當的心跳數。

3.運動頻數(每星期運動幾天)：

為了要使體適能有所改善，一般只要一週實施三次運動即可，但前提是每次運動時都能以最適當訓練心跳數持續三十分鐘。若按照上述原則，對運動者而言都會有生理上的效益。

4.運動項目(選擇何種運動)：

各種不同類型的運動項目對改善體適能的價值要看該運動項目所產生的運動強度而定。若要對身體適能有所改善，則應從事具持續性而有節奏感的運動，如快速步行、跑步騎腳踏車等。

上述四項基本要素中，其中若要針對運動強度的測量勢必藉助儀器才有辦法達成。基於此，若要在研究上實施勢必造成限制。因此，本研究擬透過「自覺評量」方式來探討運動強度問題，以克服研究上的問題。以下針對運動強度的分類進行探討如下：

1.Wells 等人的分類

Wells 及其同僚在 1957 年曾依據每分鐘心跳率與血中乳酸值訂定出運動強度標準來，分為輕、重及非常重三種。

2.Morehouse 分類

Morehouse 在 1972 年也嘗是從物理學負荷(如利用腳踏車測力器、跑步機、跑走等來測量)、生理學負荷(如以 METS、乳酸值、攝氧量、最大攝氧量、呼吸商、體溫等來測量)及心肺指標的生理負荷(如以換氣量、呼吸數、心跳率及心縮血壓等來測量)三方面對運動強度加以分類(引自林正常，民 84)。

3.Borg 的運動強度分類(Borg, 1982)

Borg 曾於 1962 年自創一種自覺評量運動強度的方法，也就是 RPE(Ratings of Perceived Exertion)量表。這種量表建構的基礎是源於耗氧量與心跳率會隨著工作負荷量的增加而增加。雖然以此量表來評量運動強度的分類較為主觀，但經由研究發現此量表對於受試人員運動時的攝氧量與心跳率的相關係數高達 0.8~0.9。此量表數值範圍從 6 到 20(如下表所示)，可以用來反應每分鐘的心跳率，因為運用時只要將受試者所指量表數乘以 10 即大致等於該時候的心跳率反應，這也是此一量表受到歡迎的特色之一。

1982 年時，Borg 又提出一新量表，已是合於一般無氧性運動或缺氧時自覺反應的需要。這一量表的特點之一是俱比率尺度，它由 0 開始到最高點 10，中間尚有 0.5。而當在使用此量表時，也允許受試者使用小數點及大於 10 的評量值(如下表所示)。

根據 Borg 表示，在 1962 年所發展的 RPE 量表對於大部分知覺運動強度的研究是非常適用的一種工具，如運動測驗及運動、醫療復健等的預測及處方等；同時 RPE 量表也被翻譯成法文、德文、日文、希伯來及俄文等，顯示其受歡迎的程度。然依據 Borg(1982)的建議，此種量表對於各種主觀運動強度的使用並非最好的，應該依研究目的來使用不同量表。 Borg(1982)也提到新量表不僅適用於把運動強度分等級，還有其他主觀性的症狀如呼吸困難、疼痛及痛苦上。

表 2-2-1 Borg 的運動強度量表

自覺量表 RPE		新量表 New Rating Scale	
6		0	Nothing at al(沒有感覺)
7	Very, very light(非常非常輕鬆)	0.5	Very, very weak(非常非常弱)
8		1	Very weak(非常弱)
9	Very light(非常輕鬆)	2	Weak (弱)
10		3	Moderate (適中)
11	Fairly light(輕鬆)	4	Somewhat strong(有些強)
12		5	Strong (強)
13	Somewhat hard(有些吃力)	6	
14		7	Very strong(非常強)
15	Hard (吃力)	8	
16		9	
17	Very hard(非常吃力)	10	Very, very strong(非常非常強)
18			Maximal (最強)
19	Very, very hard(非常非常吃力)		
20			

(資料來源：Borg，1982)

從上述休閒活動參與的四種處方原則而言，可以發現其主要目的無非是要提升人們的身體適能。其具體的作法是每星期至少運動三天(運動頻數)，每天運動時間至少三十分鐘(運動持續時間)，運動期間心跳率至少達到每分鐘一百三十次左右(運動強度)。

貳、休閒活動參與調查之問題

經由上述針對休閒活動參與的探討，並結合本研究之研究目的後發現，如要參考上述四種方式進行實證研究勢必有一些限制存在，因此本研究也從以下提出說明，並進一步提出修改方向，以符合本研究的目的：

一、 休閒活動參與頻率之調查：

Mobily, Leslie, Wallace, Lemke & Kohout (1987)提到對於休閒活動參與程度通常以頻率來衡量，但是以不同的休閒活動而言，不同的頻率卻具相同的意涵。譬如：以登山健行而言，若是以登郊山者來衡量，可能是每天都去；但若以到郊外去玩，則每月一至二次者已算是經常性的休閒活動了(引自陳婉蘭，民81)。因此，我們在談到某項休閒活動參與頻率時，在調查時尤應注意此調查的頻率意義是”頻繁”或者”很少”等其中之解釋。

二、休閒活動分類之問題：

就上述有關休閒活動的分類方式而言，包含有因素分析、主觀分類及多元尺度等三種，然透過許多文獻的探討發現許多學者採用了因素分析或主觀分類兩種方式來進行活動的分類。就本研究的研究目的而言，是針對職工的休閒活動進行地查，若我們盡可能地蒐集所有休閒活動後，我們也無法完全瞭解職工此群體平日所從事的休閒活動類型為何，而所蒐集到的休閒活動也未必完全包含職工平日所從式的休閒活動。因此若以此作為因素分析的依據勢必無法真正反映出職工平日所從事的休閒活動類型為何。

三、休閒活動參與生理層面的問題

從上述休閒活動參與的生理層面的探討中，我們瞭解可以從運動的強度、持續時間、頻數、項目等方面來做為處方原則。但就運動強度此項原則而言，若一位研究者要瞭解受試者從事休閒活動的強度時，在實施上除了利用生理測量儀器進行外，若要很精確的瞭解受試者所從事運動的強度

勢必無法達成。因此，若本研究要從事與上述相關的研究時，勢必只能針對受試者的主觀感受運動強度來做測量。藉由此問題之提出做為瞭解本研究之限制所在。

綜合上述，本研究為真正反應平日職工所從事的休閒活動，決定以開放式及封閉式兩種問題方式作為調查職工休閒活動參與的工具，以期能真正瞭解有關職工的平日所從事的休閒活動。

參、小結

經由上述休閒活動參與之探討及其中可能問題之提出，可以瞭解針對休閒活動之探討時所包含的層面有休閒活動特性，分別依類型、參與頻率、參與時間、參與性質與生理層面五方面來討論。

1. 休閒活動參與的類型：休閒活動參與的類型繁多，無法真正完全歸納所有休閒活動，目前定義及分類備受爭議，故本研究把休閒活動類型視為一類，即為解除工作壓力的一種方式。以開放式問卷的方式瞭解活動，之後再一所需的外在資源將休閒活動分類。
2. 參與頻率：過去半年來實際參與最能解除工作壓力的休閒活動的頻率與參與者本身的知覺頻率兩種。
3. 參與時間：過去半年來實際參與最能解除工作壓力的休閒活動的時間與參與者本身的知覺時間兩種。
4. 休閒活動參與性質，包含參與層級、形式及組織化程度，其中層級包含有正面與負面兩種；參與的形式強調活動進行方式如：比賽、隨性課程、上課式、俱樂部、特別活動、講習會及研討會、擴大服務等等；組織化程度包含個人、非正式組織、固定組織三種
5. 生理層面：包含心跳知覺、肌肉知覺、呼吸知覺與運動強度等四項。

第三章 研究方法

本章根據研究目的和文獻探討所得，說明研究設計與實施的過程，共分為五節：分別為第一節研究架構、第二節研究流程、第三節研究對象、第四節研究工具與第五節資料處理。

第一節 研究架構

本研究在於探討台灣地區職工工作壓力的感受差異反映於休閒選擇上的現象，並瞭解不同人口統計變項對職工工作壓力及休閒參與的差異情形。本研究架構圖如下：

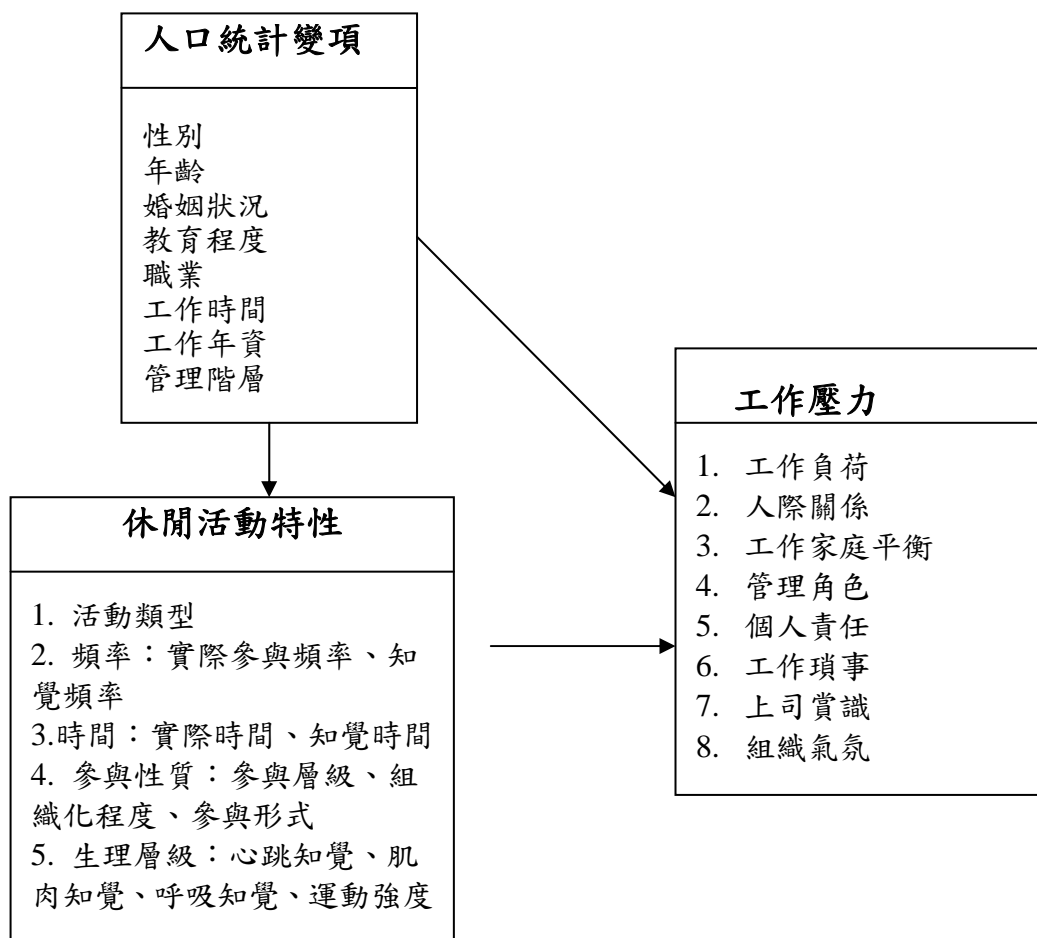


圖 3-1-1 本研究之研究架構圖

第二節 研究流程

本研究根據研究問題及相關文獻之探討，確定了研究方向主題，並決定主要研究變項，之後提出研究假設，進行問卷設計，經由預試、修正後再進行正式問卷調查。接下來將所得資料予以彙整，並依所得之資料進行假設驗證，最後針對研究結果提出討論及建議。本研究之研究流程圖如下：

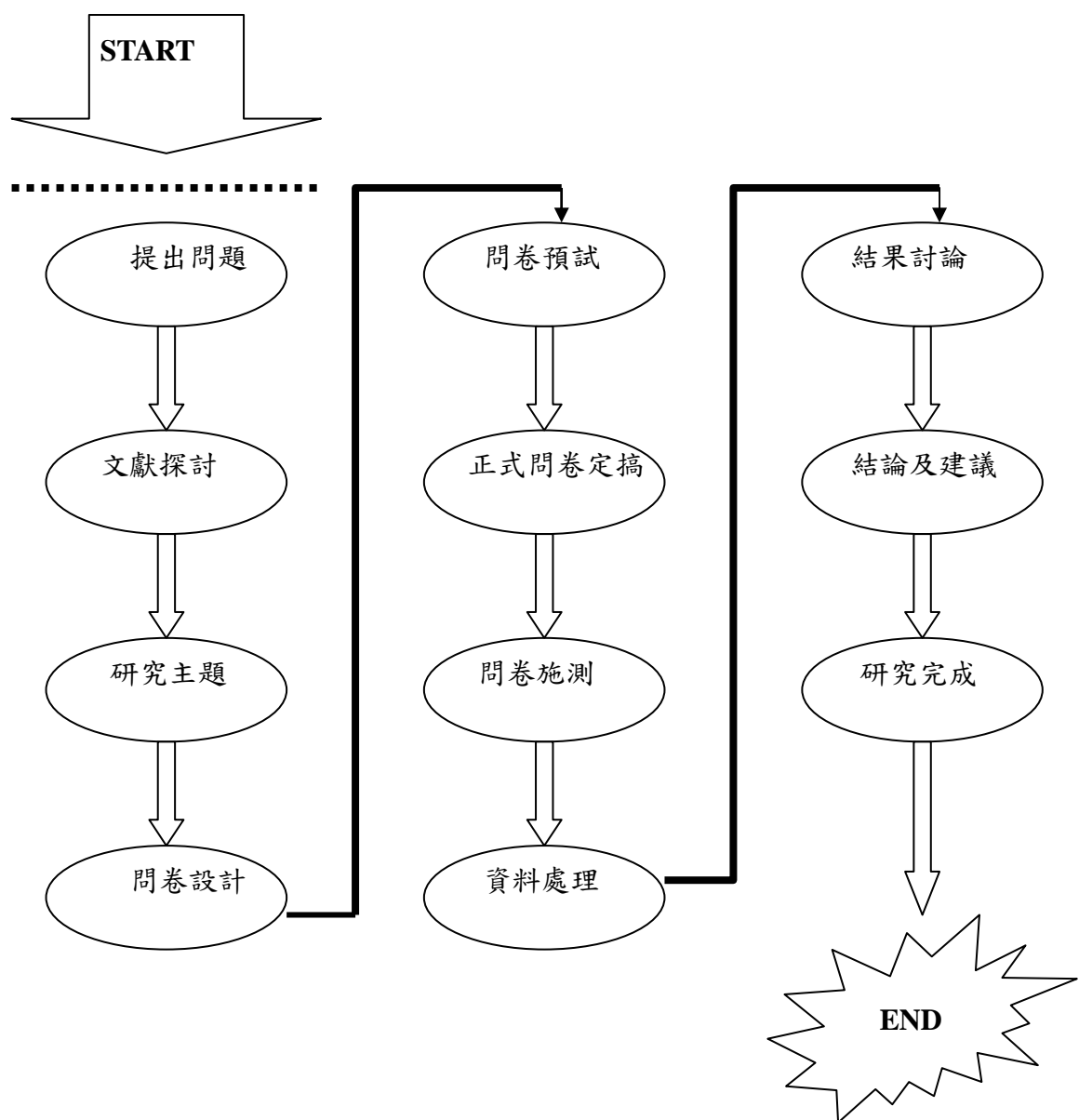


圖 3-2-1 本研究之研究流程圖

第三節 研究對象

一、抽樣方法

本研究以中華民國行業標準分類之行業分類，針對台灣地區農林漁牧業、工業、及服務業三大行業進行隨機抽樣並施以問卷調查，預計收集有效樣本 600 份，實際共發出 685 份問卷。

二、問卷發放及回收

本研究問卷發放時間為 3~5 月份，並依據中華民國 9 月份統計月報（民 90 年）針對歷年就業者之行業類別進行抽樣調查，而各行業抽樣情形如下表 3-3-1 所示，其中礦業及土石採取業、水電燃氣業因人數過少，因此不予列入調查。

問卷回收後，加以整理並刪除無效問卷，共計回收有效樣本 609 份，佔回收問卷之 97.5%，受試者回收樣本情形如表 3-3-2。

表 3-3-1 各行業抽樣比例表

職業別	農林漁牧業	工業				服務業					
	農林漁牧業	礦業及土石採取業	製造業	水電燃氣業	營造業	批發零售及餐飲業	運輸、倉儲及通信業	金融保險及不動產業	工商服務業	社會服務及個人服務業	公共行政業
%	7.6	0.1	27.4	0.3	7.8	23	5.2	4.3	3.7	16.7	3.5
樣本數	46	0	165	0	47	138	32	26	23	101	22

表 3-3-2 問卷回收表

行業別	發出問卷	回收問卷	回收問卷率	有效問卷	有效問卷率
農林漁牧	66	60	90.9%	45	75%
工業	237	222	93.6%	212	95.5%
服務業	382	360	94.2%	352	97.7%
總計	685	624	91%	609	97.5%

第四節 研究工具

本研究所使用之研究工具定名為『工作壓力、休閒活動參與之調查問卷』，共三部份。第一部份：工作壓力量表；第二部份休閒活動參與；第三部份：個人基本資料。

壹、工作壓力量表

本量表主要為了瞭解職工之工作壓力情形而編制，正式量表分為八個層面，分別為「工作負荷」、「人際關係」、「工作家庭平衡」、「管理角色」、「個人責任」、「工作瑣事」、「上司賞賜」、「組織氣氛」，量表編制過程說明如下：

(一)、量表內容建構

本研究的工作壓力量表內容係參考陸洛等人(民 86)所編制之「OSI-2」(Occupational Stress indicator)工作壓力量表。在陸洛等人所翻譯 OSI 之 OSI-2，共計 40 題，包含八個構面。其計分方式為從「非常肯定不是壓力」一分到「非常肯定是壓力」六分，整體得分越高表示感受工作壓力越高。而本研究也經作者同意使用此量表。

但實際上為符合本研究之需要，本研究也將 OSI-2 的敘述方式稍做修改，但實際上的原意則沒有改變。此外，並將計分方式改變為「從未有壓力」0 分，「有極大壓力」5 分，其整體分數越高表示感受的工作壓力越高。

(二)、量表之信、效度

為能確實瞭解本量表的可行性，經由預試所得結果由信度考驗來作為刪修內容的依據，如表 3-4-1 所示八個構面中除了上司賞識及組織氣氛兩個較低外(可能是預試樣本過少的緣故)，其他構面則有不錯的信度，而整體工作壓力量表之 Cronbach's α 值達.9485。

正式量表依有效樣本 609 人之資料進行信度分析，各分量表的 Cronbach's α 係數介於 .6893~.8659，總量表為 .9593，顯示本量表具有一定的內部一致信。在內容建構上具有一定之內容效度。由於本量表內容係經相關文獻之探討，並配合研究之目的，以 OSI-2 原量表為修改參考依據，而此量表之構面組成與原 OSI-2 的八個構面相同，本研究之工作壓力量表乃經由研究小組及相關專家審視內容後，決定維持原量表之八個構面，經預試後也得到不錯的信效度，因此內容應頗具代表性。

表 3-4-1 工作壓力預試量表 α 值

構面	α 值
工作負荷	.7455
人際關係	.8368
工作家庭平衡	.6507
管理角色	.7186
個人責任	.8167
工作瑣事	.6535
上司賞識	.5117
組織氣氛	.4503
工作壓力全量表	.9485

表 3-4-2 工作壓力量表與總分相關值、刪除該題後 α 值

題項	與總分相關	刪除該題後 α 值
工作負荷		
2. 必須將工作帶回	.5979	.9583
6. 在家仍掛念工作	.5748	.9585
12. 必須長時間的工作	.6139	.9583
13. 上級的要求和工作執行有衝突	.6508	.9581

17.工作影響到我與家人的關係	.6352	.9581
25.工作對我的私生活及社交生活的影響	.6155	.9582
人際關係		
4.上司的領導不當	.5832	.9584
5.在工作中缺乏諮詢和溝通的管道	.5619	.9585
8.在工作中訓練／管理發展的不足或不適當	.5870	.9584
14.在工作中暗地裡的差別待遇及偏愛	.6465	.9581
15.在工作中感覺孤立	.6805	.9579
16.缺乏上司的鼓勵	.6492	.9580
18.在工作中不受重視	.7059	.9577
20.他人對自己的工作表現沒有適當的回饋	.6786	.9579
工作家庭平衡		
11.太太（或先生）對我的工作及生涯之態度	.4623	.9591
24.在工作中無法得到工作外的情緒支持	.6584	.9580
28.工作之外無法得到工作實質報酬	.6184	.9582
30.太太(或先生)亦追求生涯發展	.4927	.9589
38.家庭生活中缺乏穩定或安全感	.5534	.9586
39.需要犧牲家庭生活去追求事業	.5677	.9585
管理角色		
1.在工作中必須管理或督導他人	.4758	.9590
21.在工作中必須過夜出差	.5412	.9587
22.在工作中常常被看作是老闆	.5323	.9587
32.在工作中必須扮演黑臉（例如解雇別人）	.6228	.9582
個人責任		
19.在工作中必須冒風險（包括工作上的危險以及決策上的風險）	.6684	.9579
31.在工作中應付曖昧不明的情境	.6323	.9581
35.在工作中經常須做重要的決策	.6739	.9579
36.需要為自己所造成的後果負責	.5222	.9587
工作瑣事		
7.在工作中需要趕上新的技術、觀念或新的挑戰	.4956	.9589
9.出席會議	.5555	.9586
10.在工作中缺乏別人的支持	.6117	.9583
27.常常被要求做本分以外的事情	.6532	.9580
上司賞識		
3.在工作中晉升不足--大才小用	.6071	.9583
23.在工作中無法明確看到升遷的前景	.6231	.9582
33.在工作中缺乏任何潛在的生涯發展	.6096	.9583

37.個人發展的機會	.5384	.9587
組織氣氛		
26.被要求改變工作方式	.6373	.9581
29.在工作中常常有非自己所能控制的因素存在	.5990	.9583
34.公司的士氣與組織氣氛	.6179	.9582
40.公司的組織結構	.5371	.9587

「工作壓力受量表」量表之 $\alpha = .9593$ * $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$

表 3-4-3 「工作壓力量表」之信度考驗

因素構面名稱	Cronbach's α
工作負荷	.8045
人際關係	.8659
工作家庭平衡	.7608
管理角色	.6893
個人責任	.7575
工作瑣事	.7013
上司賞識	.7636
組織氣氛	.7341
總量表	.9593

貳、休閒活動參與量表

本研究主要針對台灣地區職工最能解除工作壓力的休閒活動進行調查。經由前章之文獻探討後，瞭解此部分量表內容之休閒活動所針對職工休閒活動參與之主要項目為休閒活動參與的類型、休閒活動參與的頻率(實際頻率、知覺頻率)、休閒活動參與的時間(實際時間、知覺時間)、休閒活動參與層級(反社會、自我殘害、消磨時間、觀賞、積極參與、進行創作)、休閒活動參與的方式(一個人從此項活動、有兩人或兩人以上隨性的方式參加、有固定組織定期來從事這項活動)、參與的形式(授課方式、比賽方式、去特定地方有共同興趣者參與活動、以相互溝通感情交流為主)及運動強度(非常平和、平和、適中、很強烈、非常強烈)等。

參、個人基本資料

本研究個人基本資料如下說明：

一、性別：男、女。

二、年齡：本研究以民國幾年出生為填答方式，資料回收後，以勞動基準法所規定 15 歲未滿 16 歲為童工(第 44 條)，並參考相關文獻(李晶 審譯，民 89)，將年齡層分為 16~20 歲(青少年期)、21~40 歲(成人期)、41~60 歲(中年期)及 60 歲以上(老年期)等四個年齡階段進行資料分析。

三、婚姻：已婚、未婚、其它。

四、教育程度：小學以下、小學、中學、高中(職)、大專院校、研究所、其它。

五、職業：中華民國行業分類標準之職業分類，將農林漁牧業、工業及服務業所包含之九大職業分成農、林、漁、牧業(如農藝、園藝、畜牧業、林業、魚撈、水產養殖)、礦業及土石採取業(如石油、煤、鐵、鹽、土石等採取行業)、製造業(如食品、紡織、化學、石油)、水電燃氣業(如電力供應、氣體燃料供應、自來水供應等行業)、營造業(如土木、建築、電路、油漆、粉刷等行業)、批發、零售及餐飲業(如農畜水產品批發、各式零售業、百貨超市、各式餐館、飲料等行業)、運輸、倉儲及通信業(如鐵、公路運輸、航空業、旅行社、郵政、電信等)、金融、保險及不動產業(如銀行、證券、保險、不動產買賣等行業)、工商服務業(如資訊、廣告、法律、會計、租賃等行業)、社會服務及個人服務業(如教育訓練、學術研究、出版業、廣播電視、旅館、汽車服務、醫療保健)、公共行政業(如政府、民意機關)等九大類及其他。

六、工作時間：因工作上規定，必需在早上 8、9 點上班到下午 4、5 點下班、因工作需要，要有三班制或兩班制輪流替換、可以因工作需要自行彈性調整工作時間、地點等。

七、工作年資：依據勞動基準法規定(第 38 條)，不同年資其休假時間亦有所差異，而本研究亦依據此為分類，將工作年資分成 1 年、2~3 年、4~9 年、10~24

年及 25 年以上五類。

八、是否為管理階層：分成是、否兩個類別。

第五節 資料處理

在資料處理部分，本研究預計在問卷回收後，利用下列統計方法進行資料分析：

- 一、以獨立 t 考驗：探討不同性別及是否為管理階層職工其工作壓力的差異情形。
- 二、以單因子變異數分析(one-way ANOVA)：探討不同背景變項及休閒活動參與之職工其工作壓力差異的情形。
- 三、以卡方考驗(chi-square)：考驗不同背景變項之職工其休閒活動參與差異的情形。

第四章 研究結果與討論

本章主要根據研究目的與問題，將資料分析的結果進行討論。本章共分為四節，第一節為樣本描述，第二節說明職工之工作壓力情形，第三節說明職工解除工作壓力的休閒活動特性，第四節說明職工休閒特性與工作壓力之間的情形。除了上述根據分析結果所做的說明外，並於各章節後針對分析結果進行討論。

第一節 職工的背景資料

本節主要針對有效樣本在各項背景資料、工作壓力知覺與解除工作壓力所選擇休閒活動的特性的分佈情形作一整理。

壹、背景資料

本研究有效樣本共 609 人，背景資料分述如下：

- 一、 性別：男性 398 人，佔 65.7%，女性 208 人，佔 34.3%。
- 二、 年齡：年齡在 16~20 歲者佔 1.2%，21~40 歲者佔 58.1%，41~60 歲者佔 40.1%，61 歲以上者佔 0.7%。
- 三、 婚姻狀況：已婚者佔 72.6%，未婚者佔 27.1%，其他佔 0.3%。
- 四、 教育程度：國小者佔 4.5%，國中者佔 9.5%，高中(職)者佔 40.1%，大專院校者佔 42.5%，研究所者佔 3.3%。
- 五、 職業別：農林漁牧者佔 7.4%，工業者佔 34.8%，服務業佔 57.8%。
- 六、 工作時間：有固定時間者 61.4 佔%，輪班制者佔 20.8%，有彈性調整時間者佔 17.8%。
- 七、 年資：1 年佔 7%，2 年者佔 8.7%，3-4 年者佔 12%，5-9 年者佔 22.9%，10-24 年者佔 41.1%，25 年以上者佔 8.3%。
- 八、 管理階層：是管理階層者佔 28.4%，不是管理階層者佔 71.6%。

根據上述研究結果得知，性別方面，「男性」較「女性」多；年齡分配情形，以「21~40 歲」最多；婚姻狀況分配情形，「已婚」最多；教育程度分配情形，以「大專院校」最多；職業別分配情形，以「服務業」最多；工作時間分配情形，以「有固定時間」最多；工作年資分配情形，以「10-24 年」最多；是否為管理階層方面，答「否」的比例較答「是」的比例高。

表 4-1-1 職工樣本描述摘要表

基本資料	類別	人數	百分比
性別	男	398	65.7
	女	208	34.3
年齡	16~20 歲	7	1.2
	21~40 歲	351	58.1
	41~60 歲	242	40.1
	61 歲以上	4	0.7
婚姻	已婚	\$	72.6
	未婚		27.1
	其他		0.3
教育程度	小學	27	4.5
	國中	58	9.6
	高中(職)	242	40.1
	大專院校	256	42.5
	研究所	20	3.3
職業別	農林漁牧	45	7.4
	工業	212	34.8
	服務業	352	57.8
工作時間	有固定時間	369	61.4
	輪班制	125	20.8
	有彈性調整時間	107	17.8
年資	1 年	42	7.0
	2 年	52	8.7
	3~4 年	72	12.0
	5~9 年	137	22.9
	10~24 年	246	41.1
	25 年以上	50	8.3
管理階層	是	170	28.4
	否	428	71.6

貳、工作壓力知覺

針對台灣地區不同背景變項的職工所感受到的工作壓力其差異情形。工作壓力包含『工作負荷』、『人際關係』、『工作家庭平衡』、『管理角色』、『個人責任』、『工作瑣事』、『上司賞識』與『組織氣氛』，首先針對職工之工作壓力整體現況分析及探討工作壓力八個構面中 40 個題項之感受程度，由受試者視其感受程度而給予 0-5 分，詳述樣本的得分情形。表 4-2-1 是職工在整體工作壓力感受得分的平均數及標準差，得知平均數為 2.04，標準差為 0.89。職工所感受的工作壓力，分數最高的構面為「上司賞識」(M=2.22)，最低則為「管理角色」(M=1.82)。

表 4-1-2 職工工作壓力的平均數、標準差

工作壓力構面	有效樣本數	平均數	標準差
工作負荷	591	2.12	.9954
人際關係	564	2.10	1.0189
工作家庭平衡	586	1.99	.9803
管理角色	586	1.82	1.0930
個人責任	586	2.20	1.1072
工作瑣事	599	2.14	1.0146
上司賞識	596	2.22	1.1102
組織氣氛	598	2.19	1.0948
工作壓力全量表	486	2.05	.8919

參、解除工作壓力所選擇休閒活動的特性

運用在解除工作壓力的休閒活動特性方面，本研究已參與休閒活動類型、過去半年來參與頻率（包含實際參與此項休閒活動的頻率、參與活動的知覺頻率）、

參與休閒活動的時間（包含實際參與時間、知覺的時間）、休閒活動參與性質（包含休閒活動的參與層級、休閒活動組織化程度、參與形式）、運動知覺（包含呼吸改變知覺、心跳改變知覺、肌肉知覺與整體運動強度知覺）等五方面來討論。

- 一、 在解除工作壓力的休閒活動類型方面，以參與戶外遊憩活動的受試者最多佔 34.8%，而以宗教活動 1.1% 最少。
- 二、 參與頻率：在休閒活動的實際參與頻率方面，以半年來 31 次以上最多佔 36.5%，而以 25~30 次最少佔 7.1%。在參與休閒活動的知覺頻率方面，以適中最多佔 42.2%，而以非常多最少佔 4.4%。
- 三、 參與時間：在實際參與時間方面，以每次 1~2 小時最多佔 46.1%，而以每次 6 小時~1 天最少佔 8.0%。在參與休閒活動的知覺時間方面，以適中最多佔 61.1%，而以非常多最少佔 3.6%。
- 四、 休閒活動參與性質：在休閒活動的參與層級方面，以積極參與最多佔 45.2%。而以反社會最少佔 0.7%。在休閒活動組織化程度方面，以二人或二人以上最多佔 58.3%，而以有固定組織最少佔 7.7%。在參與形式方面，以有共同興趣最多佔 33.2%，而以授課方式最少佔 2.3%。
- 五、 休閒活動生理層級：在心跳感覺方面，以跟平常沒兩樣最多佔 39.2%，而以非常劇烈最少佔 4.9%。在肌肉感覺方面，以有點放鬆最多佔 39.6%，而以非常緊繃，有點酸痛最少佔 5.3%。在呼吸感覺方面，以跟平常沒兩樣最多佔 47.1%，而以非常急促最少佔 3.0%。在運動強度知覺方面，以適中最多佔 48.1%，而以非常劇烈最少佔 2.0%。

表 4-1-3 職工抒解工作壓力之休閒活動特性

休閒活動特性		樣本數	百分比	
休閒活動類型	球類運動	33	5.4	
	戶外遊憩活動	212	34.8	
	視聽類	80	13.1	
	非球類運動	147	24.1	
	宗教活動	7	1.1	
	社交類	30	4.9	
	飲食類	33	5.4	
	園藝寵物類	20	3.3	
	個人性活動	46	7.6	
	參與頻率	實際參與頻率	5 次以下	163
6~11 次			65	10.7
12~18 次			57	9.4
19~24 次			59	9.7
25~30 次			43	7.1
31 次以上			222	36.5
知覺頻率		非常少	58	9.5
		很少	99	16.3
		適中	257	42.2
		很多	166	27.3
參與時間	實際參與時間	半小時	50	8.2
		1~2 小時	281	46.1
		3~6 小時	132	21.7
		6 小時~1 天	49	8.0
		1~2 天	93	15.3
	知覺時間	非常少	25	4.1
		很少	79	13.0
		適中	372	61.1
		很多	102	16.7
		非常多	22	3.6

休閒活動特性		樣本數	百分比	
生理層級	組織程度	反社會	4	0.7
		自我殘害	18	3.0
		消磨時間	222	36.5
		觀賞	75	12.3
		積極參與	275	45.2
		進行創作	8	1.3
		一個人從事	200	32.8
	參與形式	二人或二人以上	355	58.3
		有固定組織	47	7.7
		個人參與	169	27.8
心跳感覺	授課方式	授課方式	14	2.3
		比賽方式	42	6.9
		有共同興趣	202	33.2
	情感交流	情感交流	176	28.9
		非常緩慢	32	5.3
		有點緩慢	155	25.5
	跟平常沒兩樣	跟平常沒兩樣	239	39.2
		有點劇烈	151	24.8
		非常劇烈	30	4.9
		肌肉感覺	非常放鬆	99
有點放鬆	241		39.6	
跟平常沒兩樣	129		21.2	
有點緊繃	108		17.7	
非常緊繃，有點酸痛	32		5.3	
呼吸感覺	非常緩慢	65	10.7	
	很慢	105	17.2	
	跟平常沒兩樣	287	47.1	
	很急促	132	21.7	
	非常急促	18	3.0	
	運動強度	非常平和	53	8.7
平和		185	30.4	
適中		293	48.1	
很劇烈		64	10.5	
非常劇烈		12	2.0	

註 1：粗體表示最大值

第二節 職工工作壓力的差異分析

本節探討不同性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、職業、工作時間、工作年資及是否為管理階層之職工工作壓力的感受情形。為了瞭解不同背景變項的職工在工作壓力感受的差異情況，在此透過獨立 t 考驗、單因子變數分析等方法進行分析，考驗不同性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、職業、工作時間、工作年資及工作階層在工作壓力上其差異是否達到顯著，茲分述如下：

一、不同性別職工在工作壓力構面的差異分析

不同性別的職工在工作壓力感受上的獨立 t 考驗分析摘要表，如表 4-2-1 所示，可以發現男女性職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示男女性職工在「工作家庭平衡」($t=2.253$, $P=.012$)、「管理參與層級」($t=5.152$, $P=.032$)、「個人責任」($t=2.784$, $P=.006$)、「上司賞識」($t=2.374$, $P=.018$)及「組織氣氛」($t=2.526$, $P=.012$)皆有顯著差異存在。

表 4-2-1 不同性別工作階層在工作壓力差異分析之摘要表

構面名稱	性別	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
工作負荷	男性	387	12.93	5.79	1.335	.182
	女性	201	12.24	6.31		
人際關係	男性	365	17.04	7.76	.732	.465
	女性	196	16.48	8.88		
工作家庭平衡	男性	383	12.40	5.81	2.523	.012*
	女性	200	11.12	5.94		
管理參與層級	男性	379	7.58	4.33	5.152	.032*
	女性	204	6.76	4.42		
個人責任	男性	382	9.15	4.31	2.784	.006**
	女性	201	8.08	4.58		
工作瑣事	男性	393	8.72	4.03	1.344	.179
	女性	203	8.25	4.10		
上司賞識	男性	388	9.17	4.40	2.374	.018*
	女性	205	8.26	4.46		
組織氣氛	男性	392	9.08	4.35	2.526	.012*
	女性	203	8.13	4.39		
壓力感受	男性	316	83.70	34.75	1.611	.108
	女性	167	78.20	37.34		

* $P < .05$ ** $P < .01$ *** $P < .001$

討論：不同性別的職工在工作壓力感受上的考驗分析，可以發現男女性職工在工作壓力感受的差異達顯著水準。其中顯示男女性職工在工作壓力感受「工作家庭平衡」、「管理參與層級」、「個人責任」、「上司賞識」及「組織氣氛」等構面有顯著差異存在。進一步從平均數來看，男性職工的工作壓力高於女性職工，研究者推論此種現象可能是男性所負擔的工作家庭參與層級吃重，因此其整體工作壓力會高於女性。

二、不同年齡職工在工作壓力構面的差異分析

不同年齡的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-2-2 所示，可以發現年齡在 21~40 歲的職工其感受的工作壓力最高($M=83.37$ ， $SD=34.27$)，其次依序為 41~60 歲($M=80.87$ ， $SD=37.04$)，61 歲以上($M=66.5$ ， $SD=44.74$)，16~20 歲($M=42.6$ ， $SD=41.89$)。

表 4-2-2 不同年齡職工在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	16~20 歲		21~40 歲		41~60 歲		61 歲以上	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷	8.00	5.44	12.65	6.03	12.90	5.84	9.5	5.97
人際關係	10.16	9.66	17.12	8.13	16.58	8.09	14.75	10.53
工作家庭平衡	6.16	5.49	11.85	5.65	12.39	6.18	11.00	4.96
管理參與層級	6.14	4.81	6.99	4.34	7.84	4.34	6.25	3.94
個人責任	5.00	4.64	8.70	4.33	9.04	4.48	5.50	5.06
工作瑣事	5.14	3.97	8.68	3.99	8.53	4.07	8.50	6.45
上司賞識	6.28	4.88	9.04	4.04	8.71	4.49	5.75	2.98
組織氣氛	6.14	5.01	8.91	4.34	8.69	4.34	5.25	6.84
整體	42.6	41.89	83.37	34.27	80.87	37.04	66.5	44.74

不同年齡的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-2-3 所示，可以發現不同年齡職工在工作壓力感受的差異並未達顯著水準，顯示不同年齡職工在「工作負荷」($F=1.936$ ， $P=.123$)、「人際關係」($F=1.637$ ， $P=.180$)、「工作家庭平衡」($F=2.425$ ， $P=.065$)、「管理參與層級」($F=1.993$ ， $P=.114$)、「個人責任」($F=2.525$ ， $P=.057$)、「工作瑣事」($F=1.771$ ， $P=.152$)、「上司賞識」($F=1.726$ ， $P=.160$)、「組織氣氛」($F=1.857$ ， $P=.136$)皆無顯著差異存在。

討論：可以發現不同年齡職工在工作壓力感受的差異並未達顯著水準，但若從整體平均數來看，21~40 歲的職工工作壓力最高，研究者推論此時期為生命週期的黃金時段，人人為了自己的工作必須戰戰兢兢，因此對於工作壓力的感受也較其他年齡層高。

表 4-2-3 不同年齡職工在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值
工作負荷	組間	206.105	3	68.702		
	組內	20654.290	582	35.488		
	合計	20860.396	585		1.936	.123
人際關係	組間	326.002	3	108.667		
	組內	36835.512	555	66.370		
	合計	37161.513	558		1.637	.180
工作家庭平衡	組間	250.467	3	83.489		
	組內	19898.531	578	34.427		
	合計	20148.998	581		2.425	.065
管理參與層級	組間	113.034	3	37.678		
	組內	10908.694	557	18.906	1.993	.114
	合計	11021.728	580			
個人責任	組間	146.730	3	48.910		
	組內	11177.070	577	19.371	2.525	.057
	合計	11323.800	580			
工作瑣事	組間	86.929	3	28.976		
	組內	9671.867	591	16.365	1.771	.152
	合計	9758.797	594			

	組間	102.110	3	34.037		
上司賞識	組內	11593.807	588	19.717		
	合計	11695.917	591		1.726	.160
	組間	106.169	3	35.390		
組織氣氛	組內	11224.249	589	19.056	1.857	.136
	合計	11330.418	592			
	組間	9494.461	3	3164.820		
壓力感受	組內	604082.102	479	1261.132	2.510	.058
	合計	613576.563	482			

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

三、不同婚姻情況職工在工作壓力構面的差異分析

不同婚姻情況的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-2-4 所示，可以發現婚姻情況為的未婚者其感受的工作壓力最高(M=82.20，SD=38.65)，其次依序為已婚者(M=82.02，SD=34.53)，其他 (M=21.0，SD=24.04)。

表 4-2-4 不同婚姻情況職工在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	已婚		未婚		其他	
	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷	12.60	5.79	13.07	6.44	1	1.41
人際關係	16.63	8.01	17.62	8.60	3	4.24
工作家庭平衡	12.14	5.82	11.46	6.07	10	14.14
管理參與層級	7.49	4.34	6.8	4.46	1	1.41
個人責任	8.92	4.35	8.47	4.60	1	1.41
工作瑣事	8.58	4.09	8.62	3.98	2.5	.70
上司賞識	8.77	4.31	9.22	4.78.	2.5	3.53
組織氣氛	8.73	4.18	8.91	4.86	0	0
整體	82.02	34.53	82.20	38.65	21.0	24.04

不同婚姻情況的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表

4-2-5 所示，可以發現不同年齡職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同婚姻情況職工在「工作負荷」($F=4.206$, $P=.015$)、「人際關係」($F=3.702$, $P=.025$)、「個人責任」($F=3.707$, $P=.025$)、「組織氣氛」($F=4.122$, $P=.017$)皆有顯著差異存在。

討論：不同婚姻情況的職工在工作壓力感受上分析，可以發現不同年齡職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同婚姻情況職工在「工作負荷」、「人際關係」、「個人責任」、「組織氣氛」皆有顯著差異存在。進一步從事後比較得知，在上述四個構面中，未婚及已婚顯著高於其他，但進一步從平均數發現，「其他」的平均數過低有可能是樣本人數過少所致，因此研究者建議未來進行婚姻情況對於工作壓力的調查時，可以考慮將其他項併入未婚項，以達研究推論的準確性。

表 4-2-5 不同婚姻情況職工在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值	事後比較
工作負荷	組間	300.07	2	150.035			
	組內	20581.686	577	35.670	4.206	.015*	未婚>其他
	合計	20881.757	579				
人際關係	組間	494.873	2	247.436			
	組內	36832.862	551	66.847	3.702	.025*	未婚>其他
	合計	37327.735	553				
工作家庭平衡	組間	59.661	2	29.830			
	組內	20048.978	573	34.989	.853	.427	
	合計	20108.639	575				
管理參與層級	組間	133.515	2	66.757			
	組內	10937.278	572	19.121	3.491	.031	
	合計	11070.793	574				
個人責任	組間	144.788	2	72.394			
	組內	11210.258	574	19.530	3.707	.025*	未婚>其他
	合計	11355.047	576				

	組間	74.302	2	37.151			
工作瑣事	組內	9645.406	585	16.488	2.253	.106	
	合計	9719.707	587				
	組間	106.190	2	53.095			
上司賞識	組內	11501.701	585	19.762	2.687	.069	
	合計	11607.891	584				
	組間	157.717	2	78.859			
組織氣氛	組內	11192.031	585	19.132	4.122	.017*	已婚> 其他 未婚> 其他
	合計	11349.748	587				
	組間	7431.217	2	3715.609			
壓力感受	組內	606120.616	476	1273.363	2.918	.055	
	合計	613551.833	478				

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

四、不同教育程度職工在工作壓力構面的差異分析

不同教育程度的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-2-6 所示，可以發現教育程度為中學的職工其感受的工作壓力最高(M=95.86，SD=30.03)，其次依序為研究所者 (M=86.35，SD=25.27)，大專院校(M=84.22，SD=34.26)，小學(M=80.16，SD=32.6)，高中(職) (M=76.78，SD=38.26)。

表 4-2-6 不同教育程度職工在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	小學		中學		高中(職)		大專院校		研究所	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷	12.69	5.81	14.53	5.18	11.86	6.22	13.04	5.94	14.00	4.05
人際關係	15.08	7.66	18.88	7.13	15.98	8.40	17.45	8.25	17.65	4.90
工作家庭平衡	12.00	5.98	13.80	4.77	11.60	6.28	11.91	5.81	12.65	3.01
管理參與層級	7.07	3.84	8.89	4.20	7.20	4.49	6.98	4.28	8.31	3.88
個人責任	8.59	4.75	10.14	4.26	8.39	4.56	8.95	4.31	8.16	3.83
工作瑣事	8.25	4.06	9.92	4.06	8.22	4.23	8.71	3.90	8.25	3.04
上司賞識	8.57	4.04	9.54	3.97	8.35	4.50	9.21	4.48	9.45	4.04
組織氣氛	7.37	3.53	9.57	3.89	8.52	4.64	9.05	4.27	8.57	3.56
整體	80.16	32.6	95.86	0.03	76.78	38.26	84.22	34.26	86.35	25.27

不同教育程度的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-2-7 所示，可以發現不同教育程度職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同教育程度職工在「管理參與層級」($F=2.513$ ， $P=.041$)有顯著差異存在。但於事後比較結果中卻未達顯著差異。

討論：不同教育程度的職工在工作壓力感受上分析，可以發現不同教育程度職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同教育程度職工在「管理參與層級」有顯著差異存在。但進一步於事後比較結果中卻未達顯著差異。若從整體平均數來看，教育程度為中學者的工作壓力最高，依序為研究所者，大專院校，小學，高中(職)，顯示教育程度的高低對其工作壓力的感受的確無顯著差異影響。

表 4-2-7 不同教育程度職工在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值	事後比較
工作負荷	組間	407.46	4	101.804			
	組內	20453.475	580	35.265	2.887	.022	
	合計	20860.691	584				
人際關係	組間	557	4	139.490			
	組內	36374.744	554	65.658	2.124	.076	
	合計	36932.705	558				
工作家庭平衡	組間	23.324	4	58.331			
	組內	19733.661	575	34.319	1.700	.149	
	合計	19966.984	579				
管理參與層級	組間	188.835	4	47.209			
	組內	10821.017	576	18.786	2.513	.041	
	合計	11009.825	580				
個人責任	組間	150.938	4	37.735			
	組內	11249.055	575	19.564	1.929	.104	
	合計	11399.993	579				

	組間	142.275	4	35.569			
工作瑣事	組內	9578.204	588	16.289	2.184	.069	
	合計	9720.479	592				
	組間	125.155	4	31.289			
上司賞識	組內	11403.300	585	19.493	1.605	.171	
	合計	11528.456	589				
	組間	122.914	4	30.728			
組織氣氛	組內	11098.762	587	18.908	1.625	.166	
	合計	11221.676	591				
	組間	15297.449	4	3824.362			
感受壓力	組內	592522.827	477	1242.186	3.079	.016	中學>高中職
	合計	607820.276	481			*	

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

五、不同職業職工在工作壓力構面的差異分析

不同職業的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-2-8 所示，可以發現職業為服務業的職工其感受的工作壓力最高(M=82.68，SD=33.88)，其次依序為工業者 (M=81.36，SD=39.9)，農林漁牧(M=78.48，SD=30.39)。

表 4-2-8 不同職業別職工在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	農林漁牧		工業		服務業	
	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷	12.77	5.15	12.23	6.53	12.99	5.70
人際關係	15.14	6.59	16.67	8.87	17.18	7.87
工作家庭平衡	12.27	5.27	11.93	6.8	11.98	5.78
管理參與層級	7.57	3.60	7.04	4.93	7.40	4.12
個人責任	9.30	4.77	9.26	4.73	8.43	4.16
工作瑣事	7.84	3.91	8.54	4.45	8.69	3.82
上司賞識	8.51	3.37	9.62	4.94	8.48	4.18
組織氣氛	7.65	3.70	9.55	4.73	8.43	4.16
(N=598)						
整體	78.48	30.39	81.36	39.9	82.68	33.88
(N=486)						

不同職業的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-2-9 所示，可以發現不同職業之職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同教育程度職工在「上司賞識」($F=4.448$ ， $P=.012$)，「組織氣氛」($F=5.898$ ， $P=.003$) 有顯著差異存在。

討論：不同職業的職工在工作壓力感受上分析，可以發現不同職業之職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同職業的職工在「上司賞識」及「組織氣氛」兩個構面有顯著差異存在。進一步從事後比較發現「工業」在上司賞識的構面中其工作壓力高於「服務業」，而「工業」在組織氣氛的構面中其工作壓力高於「農林漁牧業」及「服務業」。此結果表示從事工業之職工對於上司的賞識與否及工作組織中的氣氛較其他種行業的職工更加重視，對於從事營造業及製造業等行業的工作者，可能升遷不易或工作單調不易獲得成就感，因此特別在意上司所給予的鼓勵或公司上級的回饋；此外，在從事營造業或製造業的職工，平時面對的可能是冷冰冰的機器，缺乏與人的互動，因此可能覺得組織的士氣與氣氛格外要用心去經營才能使工作環境更融洽，所以會較服務業及農林漁牧業感受較高的壓力。

表 4-2-9 不同職業別職工在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值	事後比較
工作負荷	組間	74.758	2	37.379	1.048	.351	
	組內	20969.485	588	35.662			
	合計	21044.244	590				
人際關係	組間	161.133	2	80.567	1.213	.298	
	組內	37248.080	561	66.396			
	合計	37409.213	563				
工作家庭平衡	組間	4.110	2	2.055	.059	.943	
	組內	20234.848	583	34.708			
	合計	20238.957	585				
管理參與層級	組間	19.986	2	9.993	.522	.594	
	組內	11162.753	583	19.147			
	合計	11182.739	585				

個人責任	組間	99.849	2	14.455	.877	.078	
	組內	11374.752	596	16.479			
	合計	11474.601	598				
工作瑣事	組間	28.909	2	14.455	.877	.416	
	組內	9821.231	596	16.479			
	合計	9850.140	598				
上司賞識	組間	173.429	2	86.714	4.448	.012*	工業>服務業
	組內	11559.873	593	19.494			
	合計	11733.302	595				
組織氣氛	組間	222.555	2	111.277	5.898	.003**	工業>農林漁牧 工業>服務業
	組內	11226.136	595	18.867			
	合計	11448.691	597				
感受壓力	組間	656.868	2	328.434	.257	.773	
	組內	616672.155	483	1276.754			
	合計	617329.023	485				

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

六、不同工作時間職工在工作壓力構面的差異分析

不同工作時間的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-2-10 所示，可以發現工作時間為固定時間的職工其感受的工作壓力最高(M=83.50，SD=33.17)，其次依序為彈性調整時間(M=79.19，SD=44.29)，輪班制 (M=78.34，SD=44.29)。

表 4-2-10 不同工作時間職工在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	固定時間		輪班制		彈性調整時間	
	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷	13.00	5.67	12.05	6.66	12.38	6.13
人際關係	17.30	7.86	16.33	9.48	15.78	7.67
工作家庭平衡	11.91	5.51	11.93	6.77	12.32	6.14
管理參與層級	7.14	4.27	7.26	4.81	7.69	4.10
個人責任	8.84	4.28	8.76	4.60	8.50	4.66
工作瑣事	8.86	3.87	8.08	4.60	8.12	3.97
上司賞識	8.94	4.40	8.93	4.96	8.48	3.85
組織氣氛	9.04	4.27	8.79	4.89	7.77	4.09
整體	83.50	33.17	78.34	44.29	79.19	44.29

不同工作時間的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-2-11 所示，可以發現不同工作時間之職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同工作時間職工在「組織氣氛」($F=3.446$ ， $P=.033$)有顯著差異存在。

討論：不同工作時間的職工在工作壓力感受上的分析，可以發現不同工作時間之職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同工作時間職工在「組織氣氛」有顯著差異存在。進一步從事後比較發現工作時間為「固定時間」的職工其工作壓力高於「彈性調整時間」的職工。此結果也顯示具有固定工作時間的職工其工作環境可能屬於較有組織的工作環境，而具有彈性調整間的職工其行業有可能是屬於自由業、計程車業等可因顧客需求而自行調整工作時間地點，因此前者對於工作組織的氣氛與士氣會有較強烈的感受產生。

表 4-2-11 不同工作時間職工在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值	事後比較
工作負荷	組間	94.656	2	47.328	1.327	.266	
	組內	20685.814	580	35.665			
	合計	20780.470	582				
人際關係	組間	231.768	2	115.884	1.734	.178	
	組內	36966.247	553	66.847			
	合計	37198.014	555				
工作家庭平衡	組間	14.306	2	7.153	.205	.815	
	組內	20108.650	576	34.911			
	合計	20122.957	578				
管理參與層級	組間	24.790	2	12.395	.651	.522	
	組內	10948.645	575	19.041			
	合計	10973.434	577				
個人責任	組間	8.998	2	4.499	.230	.795	
	組內	11250.471	575	19.566			
	合計	11259.469	577				
工作瑣事	組間	81.711	2	40.855	2.489	.084	
	組內	9650.983	588	16.413			
	合計	9732.694	590				

上司賞識	組間	18.305	2	9.153	.465	.628	
	組內	11535.715	586	19.686			
	合計	11554.020	588				
組織氣氛	組間	132.040	2	66.020	3.446	.033*	固定時間>彈性調整時間
	組內	11246.740	587	19.160			
	合計	11378.780	589				
壓力感受	組間	2558.994	2	1279.497	1.004	.367	
	組內	607954.998	477	1274.539			
	合計	610513.992	479				
*P<.05	**P<.01	*** P<.001					

七、不同工作年資職工在工作壓力構面的差異分析

不同工作年資的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-2-12 所示，可以發現工作年資為 5~9 年的職工其感受的工作壓力最高(M=88.9，SD=29.9)，其次依序為 10~24 年者(M=85.1，SD=36.4)，2 年(M=80.1，SD=33.0)，3~4 年 (M=76.7，SD=31.8)，1 年(M=72.6，SD=44.1)，25 年以上(M=72.2，SD=38.4)。

表 4-2-12 不同工作年資職工在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	1 年		2 年		3~4 年		5~9 年		10~24 年		25 年以上	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷	11.85	7.78	13.30	5.86	11.53	5.78	13.73	5.09	13.04	5.87	11.42	6.21
人際關係	15.89	9.30	16.78	7.31	15.49	7.90	18.70	7.67	17.29	8.16	14.32	7.87
工作家庭平衡	10.65	6.51	11.38	5.57	11.09	5.45	12.79	5.26	12.58	5.93	10.89	6.71
管理參與層級	6.53	4.64	6.24	4.28	6.62	4.35	7.65	4.17	7.95	4.36	6.43	4.36
個人責任	8.05	5.50	7.74	4.23	8.07	3.90	9.14	3.58	9.37	4.54	8.77	4.95
工作瑣事	8.35	3.94	7.94	3.67	8.04	3.91	9.05	3.75	8.96	4.19	7.94	4.17
上司賞識	8.02	5.14	8.74	3.99	8.57	4.44	9.25	4.03	9.20	4.50	8.21	4.62
組織氣氛	8.07	4.91	9.03	4.30	8.02	3.76	8.89	4.25	9.25	4.35	7.77	4.56
整體	72.6	44.1	80.1	33.0	76.7	31.8	88.9	29.9	85.1	36.4	72.2	38.4

不同工作年資的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-2-13 所示，可以發現不同工作年資之職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同工作年資職工在「人際關係」(F=2.880，P=.014)，「管理參與層級」

($F=2.794$, $P=.017$)有顯著差異存在。但於事後比較卻無任何差異存在。

討論：不同工作年資的職工在工作壓力感受上的分析，可以發現不同工作年資之職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同工作年資職工在「人際關係」，「管理參與層級」有顯著差異存在，但進一步經事後比較卻發現無任何差異存在。然就整體平均數而言可以發現，年資最淺(1 年)及最資深(25 年)的職工其感受的工作壓力最低，而年資 5~9 年的職工其工作壓力最高，有可能是因為最資淺或最資深者剛進來工作組織及屆齡退休，前者還無法感受到各種實際的壓力，後者則因對於組織的工作或人際各方面已達駕輕就熟地步；然 5~9 年者正處於組織職位升遷等各種情況的成熟階段，因此對於工作、人際或家庭各方面都需花費較大心力去經營。

表 4-2-13 不同工作年資職工在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值
工作負荷	組間	381.759	5	76.352	2.203	.053
	組內	19926.981	575	34.656		
	合計	20308.740	580			
人際關係	組間	924.185	5	184.837	2.880	.014 *
	組內	35167.555	548	64.174		
	合計	36091.740	553			
工作家庭平衡	組間	370.571	5	74.114	2.191	.054
	組內	19277.789	570	33.821		
	合計	19648.359	575			
管理參與層級	組間	262.392	5	52.478	2.794	.017 *
	組內	10725.483	571	18.784		
	合計	10987.875	576			
個人責任	組間	206.208	5	41.242	2.171	.056
	組內	10826.999	570	183995		
	合計	11033.207	575			

工作瑣事	組間	125.577	5	25.115		
	組內	9339.459	583	16.020	1.568	.167
	合計	9465.036	588			
上司賞識	組間	100.413	5	20.083		
	組內	11280.251	580	19.449	1.033	.397
	合計	11380.664	585			
組織氣氛	組間	169.600	5	33.920		
	組內	10882.336	583	18.666	1.817	.108
	合計	11051.935	588			
壓力感受	組間	15751.378	5	3150.276		
	組內	578721.704	472	1226.105	2.569	.026*
	合計	594473.082	477			

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

八、不同工作階層職工在工作壓力構面的差異分析

不同工作階層的職工在工作壓力感受上的獨立t考驗分析摘要表，如表 4-2-14 所示，可以發現男女性職工在工作壓力感受的差異未達顯著水準，顯示是否為管理階層職工在工作壓力八個構面上皆無顯著差異存在。

討論：不同工作階層的職工在工作壓力感受上的分析，可以發現男女性職工在工作壓力感受的差異未達顯著水準，顯示是否為管理階層職工在工作壓力八個構面上皆無顯著差異存在。但由整體平均值來看，是否為管理階層的職工其感受的「人際關係」壓力最高，而在「管理參與層級」壓力構面的壓力感受最低，顯示組織中是否為管理階層其人際關係之經營都很重要；而職工是否為管理階層對於管理參與層級之壓力在工作中則讓人感受到較少的壓力，這也可能是因為組織所規定的上司下屬關係已很明確，因此不用特別去費心之故。

表 4-2-14 不同工作階層在工作壓力差異分析之摘要表

構面名稱	性別	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
工作負荷	是	169	12.80	5.93	.386	.700
	否	411	12.59	6.00		
人際關係	是	159	16.38	7.87	-.827	.408
	否	394	17.01	8.26		
工作家庭平衡	是	160	11.86	5.84	-.064	.949
	否	415	11.90	5.89		
管理參與層級	是	165	7.73	3.89	1.704	.089
	否	410	7.09	4.55		
個人責任	是	165	8.84	4.54	.295	.768
	否	410	8.72	4.38		
工作瑣事	是	168	8.48	3.80	-.333	.740
	否	420	8.61	4.17		
上司賞識	是	167	8.88	4.27	.082	.935
	否	418	8.84	4.52		
組織氣氛	是	166	8.44	4.35	-1.002	.317
	否	421	8.84	4.38		
壓力感受	是	137	81.7883	35.5022	.102	.919
	否	338	81.4201	35.9580		

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

第三節 職工休閒參與的差異分析

本節主要以不同背景變項，探討台灣地區職工休閒活動參與之差異性比較，其結果分述如下：

一、不同性別之職工在休閒活動參與上的差異性比較

以下為「不同性別之職工休閒活動參與」之差異性比較分析，如表 4-3-1 所示：

表 4-3-1 不同性別之職工在休閒活動參與上的比較

變項名稱	男		女		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
活動類型					33.290	***
球類運動	28	7.1	4	1.9		
戶外遊憩活動	119	30	93	44.7		
視聽類	51	12.8	29	13.9		
非球類運動	113	28.5	32	15.4		
宗教活動	4	1.0	3	1.4		
社交類	24	6.0	6	2.9		
飲食類	21	5.3	12	5.8		
園藝、寵物類	14	3.5	6	2.9		
個人性活動	23	5.8	23	3.8		
***P<.001；**P<.01；P<.05						
變項名稱	男		女		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
實際參與頻率					4.820	
5 次以下	99	24.9	63	30.3		
6～11 次	45	11.3	20	9.6		
12～18 次	39	9.8	18	8.7		
19～24 次	44	11.1	14	6.7		
25～30 次	28	7.0	15	7.2		
31 次以上	143	35.9	78	37.5		
***P<.001；**P<.01；P<.05						
變項名稱	男		女		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
知覺頻率					.428	
非常少	37	9.3	21	10.1		
很少	65	16.4	34	16.4		
適中	166	41.8	88	42.5		
很多	112	28.2	54	26.1		
非常多	17	4.3	10	4.8		
***P<.001；**P<.01；P<.05						

變項名稱	男		女		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
實際參與時間					5.042	
半小時	32	8.1	17	8.3		
1～2 小時	187	47.5	93	45.1		
3～6 小時	93	23.5	38	18.4		
6 小時～1 天	31	7.8	18	8.7		
1～2 天	53	8.8	40	6.6		
***P<.001；**P<.01；P<.05						
變項名稱	男		女		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
知覺時間					.865	
非常少	16	4.1	9	4.4		
很少	55	14.1	24	11.7		
適中	240	61.4	129	62.6		
很多	65	16.6	37	18.0		
非常多	15	3.8	7	3.4		
***P<.001；**P<.01；P<.05						
變項名稱	男		女		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
參與層級					5.902	
反社會	4	1.0	0	0		
自我殘害	11	2.8	7	3.4		
消磨時間	140	35.6	80	38		
觀賞	50	12.7	24	11.7		
積極參與	185	47.1	90	43.7		
進行創作	3	0.8	5	2.4		
***P<.001；**P<.01；P<.05						
變項名稱	男		女		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
組織化程度					.438	
一個人從事	133	33.6	65	31.4		
二人或二人以上	230	58.1	126	60.9		
有固定組織	33	8.3	16	7.7		
***P<.001；**P<.01；P<.05						
變項名稱	男		女		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
參與形式					19.120	***
個人參與	109	27.7	60	29.0		
授課方式	7	1.8	7	3.4		
比賽方式	36	9.2	5	2.4		
有共同興趣	142	36.1	59	28.5		
情感交流	99	25.2	76	36.7		
***P<.001；**P<.01；P<.05						

表 4-3-2 不同性別之職工在運動強度上的比較

構面名稱	性別	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
運動強度	男性	397	2.73	.89	2.633	.009
	女性	207	2.54	.77		

由表 4-3-1 及 4-3-2 得知：不同性別之職工其休閒活動參與結果比較如下：

(一)、不同性別之職工在休閒活動類型方面具有顯著差異

($\chi^2=33.29$ ， $P<.001$)。

(二)、不同性別之職工在休閒活動參與形式方面具有顯著差異($\chi^2=19.120$ ， $P<.001$)。

(三)、不同性別之職工在休閒活動參與之運動強度方面具有顯著差異($t=2.633$ ， $P<.01$)。

討論：台灣地區職工在休閒「活動類型」、「參與形式」及「運動強度」三項達到顯著差異。

(一)、不同性別之職工在休閒活動類型方面具有顯著差異

，其中「球類運動」、「非球類運動」、「社交類」、「園藝寵物類」、「個人性活動」等五項，男高於女；「戶外遊憩活動」、「視聽類」、「宗教活動」、「飲食類」，女高於男。

(二)、不同性別之職工在休閒活動參與形式方面具有顯著差異，其中「比賽方式」、

「有共同興趣」等兩項，男高於女；「個人參與」、「授課方式」、「情感交流」等三項，女高於男。

(三)、不同性別之職工在休閒活動參與之運動強度方面具有顯著差異，其中男性高於女性。

二、不同年齡之職工在休閒活動參與上的差異性比較

以下為「不同年齡之職工休閒活動參與」之差異性比較分析，如表 4-3-3 所示：

表 4-3-3 不同年齡之職工在休閒活動參與上的比較

變項名稱	16~20 歲		21~40 歲		41~60 歲		61 歲以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%		
活動類型									49.613	**
球類運動	0	0	17	4.9	15	6.2	1	25		
戶外遊憩活動	2	28.6	127	36.3	77	31.8	1	25		
視聽類	2	28.6	58	16.6	19	7.9	1	25		
非球類運動	1	14.3	83	23.7	62	25.6	1	25		
宗教活動	0	0	3	0.9	4	1.7	0	0		
社交類	0	0	7	2	23	9.5	0	0		
飲食類	0	0	13	3.7	20	8.3	0	0		
園藝、寵物類	0	0	9	2.6	11	4.5	0	0		
個人性活動	2	28.6	33	9.4	11	4.5	0	0		
***P<.001；**P<.01；P<.05										
變項名稱	16~20 歲		21~40 歲		41~60 歲		61 歲以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%		
實際參與頻率									18.169	
5 次以下	1	14.3	91	25.9	64	26.4	3	75		
6~11 次	3	42.9	40	11.4	21	8.7	0	0		
12~18 次	1	14.3	36	10.3	20	8.3	0	0		
19~24 次	0	0	36	10.3	23	9.5	0	0		
25~30 次	0	0	28	8.0	15	6.2	0	0		
31 次以上	2	28.6	120	19.9	99	40.9	1	25		
***P<.001；**P<.01；P<.05										
變項名稱	16~20 歲		21~40 歲		41~60 歲		61 歲以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%		
知覺頻率									16.913	
非常少	0	0	35	10	20	8.3	1	25		
很少	3	42.9	55	15.7	36	14.9	2	50		
適中	3	42.9	158	45.1	95	39.4	1	25		
很多	1	14.3	91	26	74	30.7	0	0		
非常多	0	0	11	3.1	16	6.6	0	0		
***P<.001；**P<.01；P<.05										
變項名稱	16~20 歲		21~40 歲		41~60 歲		61 歲以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%		
實際參與時間									22.764	*
半小時	0	0	24	6.9	24	9.9	1	25		
1~2 小時	0	0	162	46.7	117	48.3	1	25		
3~6 小時	5	71.4	72	20.7	52	21.5	1	25		
6 小時~1 天	2	28.6	29	8.4	18	7.4	0	0		
1~2 天	0	0	60	17.3	31	12.8	1	25		
***P<.001；**P<.01；P<.05										

變項名稱	16~20 歲		21~40 歲		41~60 歲		61 歲以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%		
知覺時間									11.933	
非常少	0	0	16	4.6	8	3.4	0	0		
很少	2	28.6	45	12.9	29	12.3	2	50		
適中	4	57.1	212	60.9	151	64	2	50		
很多	0	0	64	18.4	38	16.1	0	0		
非常多	1	14.3	11	3.2	10	4.2	0	0		
***P<.001；**P<.01；P<.05										
變項名稱	16~20 歲		21~40 歲		41~60 歲		61 歲以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%		
參與層級									62.741	***
反社會	0	0	1	0.3	2	0.8	1	25		
自我殘害	2	28.6	11	3.2	5	2.1	0	0		
消磨時間	5	71.4	126	36.3	88	36.8	3	75		
觀賞	0	0	42	12.1	30	12.6	0	0		
積極參與	0	0	162	46.7	111	46.4	0	0		
進行創作	0	0	5	1.4	3	1.3	0	0		
***P<.001；**P<.01；P<.05										
變項名稱	16~20 歲		21~40 歲		41~60 歲		61 歲以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%		
組織化程度									19.589	*
一個人從事	4	57.1	131	37.3	64	26.8	1	25		
二人或二人以上	3	42.9	197	56.1	152	63.6	1	25		
有固定組織	0	0	23	6.6	23	9.6	2	50		
***P<.001；**P<.01；P<.05										
變項名稱	16~20 歲		21~40 歲		41~60 歲		61 歲以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%		
參與形式									17.794	
個人參與	4	57.1	111	32	53	22.1	1	25		
授課方式	0	0	9	2.6	5	2.1	0	0		
比賽方式	0	0	16	4.6	26	10.8	0	0		
有共同興趣	2	28.6	114	32.9	82	34.2	1	25		
情感交流	1	14.3	97	28	74	30.8	2	50		
***P<.001；**P<.01；P<.05										

表 4-3-4 不同年齡職工在休閒活動參與上的平均數、標準差

背景變項	16~20 歲		21~40 歲		41~60 歲		61 歲以上	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
運動強度	2.43	.98	2.69	.86	2.65	.84	3.0	.82

表 4-3-5 不同年齡職工在休閒活動參與上之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值
運動強度	組間	1.061	3	.354	.488	.691
	組內	433.816	598	.725		
	合計	434.877	601			

由表 4-3-3 及 4-3-5 得知：不同年齡之職工其休閒活動參與結果比較如下：

- (一)、不同年齡之職工在休閒活動參與類型方面具有顯著差異($\chi^2=49.613$, $P<.01$)。
- (二)、不同年齡之職工在休閒活動參與時間方面具有顯著差異($\chi^2=22.764$, $P<.05$)。
- (三)、不同年齡之職工在休閒活動參與層級面具有顯著差異($\chi^2=62.741$, $P<.001$)。
- (四)、不同年齡之職工在休閒活動組織化程度方面具有顯著差異($\chi^2=19.589$, $P<.05$)。

討論：台灣地區職工在休閒「活動類型」、「參與時間」、「參與層級」及「組織化程度」等四項達到顯著差異。

- (一)、不同年齡之職工在休閒活動參與類型方面具有顯著差異，在「球類運動」選項，61 歲最高，16~20 歲最低；「戶外遊憩活動」選項，21~40 歲最高，61 歲最低；「視聽類」選項，16~20 歲最高，41~60 歲最低；「非球類運動」選項，41~60 歲最高，16~20 歲最低；「宗教活動」、「社交類」、「飲食類」、「園藝、寵物類」，41~60 歲最高，16~20 歲及 61 歲以上最低；「個人性活動」，16~20 歲最高，61 歲以上最低。
- (二)、不同年齡之職工在休閒活動參與時間方面具有顯著差異，在「半小時」選項，61 歲以上最高，16~20 歲最低；「1~2 小時」選項，41~60 歲最高，

16~20 歲最低；「3~6 小時」選項，16~20 歲最高，61 歲以上最低；「6 小時~1 天」選項，16~20 歲最高，61 歲最低；「1~2 天」選項，61 歲最高，16~20 歲最低。

(三)、不同年齡之職工在休閒活動參與層級面具有顯著差異，在「反社會」選項，61 歲以上最高，16~20 歲最低；「自我殘害」選項，61 歲以上最高，21~40 歲最低；「觀賞」選項，41~60 歲最高，16~20 歲、61 歲以上最低；「積極參與」選項，21~40 歲最高，16~20 歲、61 歲以上最低；「進行創作」選項，21~40 歲最高，16~20 歲、61 歲以上最低。

(四)、不同年齡之職工在休閒活動組織化程度方面具有顯著差異，在「一個人從事」選項，16~20 歲最高，61 歲以上最低；「二人或二人以上」選項，41~60 歲最高，61 歲以上最低；「有固定組織」選項，61 歲以上最高，16~20 歲最低。

三、不同婚姻情況之職工在休閒活動參與上的差異性比較

以下為「不同婚姻狀況之職工休閒活動參與」之差異性比較分析，如表 4-3-6、4-3-8 所示：

表 4-3-6 不同婚姻情況之職工在休閒活動參與上的比較

變項名稱	已婚		未婚		其他		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
活動類型							35.525	**
球類運動	27	6.2	6	3.7	0	0		
戶外遊憩活動	146	33.7	62	38.3	0	0		
視聽類	43	9.9	35	21.6	0	0		
非球類運動	111	25.6	33	20.4	1	50		
宗教活動	5	1.2	2	1.2	0	0		
社交類	27	6.2	3	1.9	0	0		
飲食類	27	6.2	5	3.1	0	0		
園藝、寵物類	19	4.4	1	.6	0	0		
個人性活動	28	6.5	15	9.3	1	50		
***P<.001；**P<.01；P<.05								

變項名稱	已婚		未婚		其他		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
實際參與頻率							14.408	
5 次以下	120	27.6	41	25.3	1	50		
6～11 次	37	8.5	26	16	1	50		
12～18 次	37	8.5	19	11.7	0	0		
19～24 次	46	10.6	12	7.4	0	0		
25～30 次	31	7.1	9	5.6	0	0		
31 次以上	163	37.6	55	34	0	0		
***P<.001；**P<.01；P<.05								
變項名稱	已婚		未婚		其他		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
知覺頻率							5.895	
非常少	41	9.5	16	9.9	1	50		
很少	66	15.3	31	19.1	0	0		
適中	186	43.1	65	40.1	1	50		
很多	120	27.8	42	25.9	0	0		
非常多	19	4.4	8	4.9	0	0		
***P<.001；**P<.01；P<.05								
變項名稱	已婚		未婚		其他		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
實際參與時間							4.638	
半小時	40	9.2	10	6.3	0	0		
1～2 小時	201	46.4	72	45.3	2	100		
3～6 小時	95	21.9	35	22	0	0		
6 小時～1 天	34	69.4	15	30.6	0	0		
1～2 天	63	14.5	27	17	0	0		
***P<.001；**P<.01；P<.05								
變項名稱	已婚		未婚		其他		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
知覺時間							5.839	
非常少	18	4.2	7	4.4	0	0		
很少	53	12.4	22	13.8	1	50		
適中	264	61.7	102	63.8	1	50		
很多	79	18.5	21	13.1	0	0		
非常多	14	3.3	8	5	0	0		
***P<.001；**P<.01；P<.05								

變項名稱	已婚		未婚		其他		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
參與層級							9.451	
反社會	3	0.7	1	0.6	0	0		
自我殘害	9	2.1	8	5.	0	0		
消磨時間	150	34.9	69	43.4	1	50		
觀賞	55	12.8	19	11.9	0	0		
積極參與	206	47.9	61	38.4	1	50		
進行創作	7	1.6	1	0.6	0	0		
***P<.001；**P<.01；P<.05								
變項名稱	已婚		未婚		其他		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
組織化程度							5.185	
一個人從事	137	31.7	58	35.8	1	50		
二人或二人以上	253	58.6	97	59.9	1	50		
有固定組織	42	9.7	7	4.3	0	0		
***P<.001；**P<.14701；P<.05								
變項名稱	已婚		未婚		其他		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
參與形式							3.76	
個人參與	115	26.7	50	31.4	1	50		
授課方式	10	2.3	3	1.9	0	0		
比賽方式	33	707	8	5	0	0		
有共同興趣	147	34.1	50	31.4	1	50		
情感交流	126	29.2	48	30.2	0	0		
***P<.001；**P<.01；P<.05								

表 4-3-7 不同婚姻情況職工在休閒活動參與上的平均數、標準差

背景變項	已婚		未婚		其他	
	M	SD	M	SD	M	SD
運動強度	2.70	.85	2.60	.85	3.5	.71

表 4-3-8 不同婚姻情況職工在休閒活動參與上之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值
運動強度	組間	2.575	2	1.287	1.789	.168
	組內	426.625	593	.719		
	合計	429.200	595			

由表 4-3-6 及 4-3-8 得知：不同婚姻情況之職工其休閒活動參與結果比較如下：

(一)、不同婚姻狀況之職工在休閒活動參與類型方面具有顯著差異($\chi^2=35.525$ ，

$P<.01$)。

討論：台灣地區職工在休閒參與「活動類型」達到顯著差異。

(一)、不同婚姻況之職工在休閒參與活動類型方面具有顯著差異，在「球類運動」、「非球類運動」、「宗教活動」、「社交類」、「飲食類」、「園藝、寵物類」選項，已婚高於未婚、其他；「戶外遊憩活動」、「視聽類」、「個人性活動」選項，未婚高於已婚、其他。

四、不同教育程度之職工在休閒活動參與上的差異性比較

以下為「不同教育程度之職工休閒活動參與」之差異性比較分析，如表 4-3-9、4-3-11 所示：

表 4-3-9 不同教育程度之職工在休閒活動參與上的比較

變項名稱	小學		中學		高中職		大專院校		研究所		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
活動類型											83.084	***
球類運動	1	3.7	7	12.3	10	4.1	13	5.1	2	10		
戶外遊憩活動	7	25.9	12	21.1	76	31.4	107	41.8	9	45		
視聽類	1	3.7	6	10.5	25	10.3	43	16.8	4	20		
非球類運動	5	18.5	12	21.1	69	28.5	55	21.5	3	15		
宗教活動	0	0	1	1.8	3	1.2	3	1.2	0	0		
社交類	3	11.1	9	15.8	13	5.4	5	2	0	0		
飲食類	5	18.5	7	12.3	15	6.2	5	2	0	0		
園藝、寵物類	3	11.1	2	3.5	12	5	3	1.2	0	0		
個人性活動	2	7.4	1	1.8	19	7.9	22	8.6	2	10		
***P<.001；**P<.01；P<.05												
變項名稱	小學		中學		高中職		大專院校		研究所		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
實際參與頻率											36.024	*
5 次以下	4	14.8	7	12.1	67	27.7	77	30.1	5	25		
6～11 次	1	3.7	3	5.2	28	11.6	29	11.3	3	15		
12～18 次	2	7.4	5	8.6	26	10.7	24	9.4	0	0		
19～24 次	1	3.7	6	10.3	31	12.8	19	7.4	2	10		
25～30 次	1	3.7	7	12.1	11	4.5	22	8.6	2	10		
31 次以上	18	66.7	30	51.7	79	32.6	85	33.2	8	40		
***P<.001；**P<.01；P<.05												

變項名稱	小學		中學		高中職		大專院校		研究所		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
知覺頻率											35.616	**
非常少	2	7.4	5	8.8	21	8.7	29	11.4	1	5		
很少	4	14.8	3	5.3	41	16.9	45	17.6	4	20		
適中	6	22.2	25	43.9	105	43.4	112	43.9	7	35		
很多	11	40.7	16	28.1	69	28.5	62	24.3	6	30		
非常多	4	14.8	8	14	6	2.5	7	2.7	2	10		
***P<.001；**P<.01；P<.05												
變項名稱	小學		中學		高中職		大專院校		研究所		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
實際參與時間											15.624	
半小時	4	4.8	5	8.6	16	6.7	23	9.1	2	10		
1～2 小時	14	51.9	33	56.9	111	46.3	110	43.3	9	45		
3～6 小時	7	25.9	12	20.7	53	22.1	52	20.5	6	30		
6 小時～1 天	1	3.7	4	6.9	23	9.6	21	8.3	0	0		
1～2 天	1	3.7	4	6.9	37	15.4	48	18.9	3	15		
***P<.001；**P<.01；P<.05												
變項名稱	小學		中學		高中職		大專院校		研究所		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
知覺時間											29.279	*
非常少	2	8	2	3.5	7	3	13	5.1	1	5		
很少	1	4	3	5.3	32	13.5	40	15.7	1	5		
適中	14	56	40	70.2	154	65	152	59.6	9	45		
很多	7	28	10	17.5	36	15.2	43	16.9	5	25		
非常多	1	4	2	3.5	8	3.4	7	2.7	4	20		
***P<.001；**P<.01；P<.05												
變項名稱	小學		中學		高中職		大專院校		研究所		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
參與層級											19.457	
反社會	1	3.7	0	0	3	1.3	0	0	0	0		
自我殘害	2	7.4	1	1.7	8	3.3	5	2	1	5		
消磨時間	13	48.1	26	44.8	86	36	90	35.7	5	25		
觀賞	2	7.4	8	13.8	30	12.6	33	13.1	2	10		
積極參與	9	33.3	22	37.9	107	44.8	122	48.4	12	60		
進行創作	0	0	1	1.7	5	2.1	2	0.8	0	0		
***P<.001；**P<.01；P<.05												
變項名稱	小學		中學		高中職		大專院校		研究所		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
組織化程度											14.145	
一個人從事	8	29.6	13	22.4	74	30.8	93	36.5	8	40		
二人或二人	15	55.6	41	70.7	143	59.6	148	58	8	40		
以上												

有固定組織	4	14.8	4	6.9	23	9.6	14	5.5	4	20		
***P<.001；**P<.01；P<.05												
變項名稱	小學		中學		高中職		大專院校		研究所		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
參與形式											21.284	
個人參與	8	29.6	9	15.5	62	26.1	82	32.3	7	35		
授課方式	0	0	0	0	4	1.7	9	3.5	1	5		
比賽方式	3	11.1	7	12	17	7.1	13	5.1	1	5		
有共同興趣	6	22.2	18	31	83	34.9	86	33.9	7	35		
情感交流	10	37	24	41.4	72	30.3	64	25.2	4	20		
***P<.001；**P<.01；P<.05												

表 4-3-10 不同教育程度職工在休閒活動參與上的平均數、標準差

背景變項	小學		中學		高中職		大專院校		研究所	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
運動強度 (N=601)	2.52	1.01	2.84	.91	2.71	.81	2.60	.85	2.50	.89

表 4-3-11 不同教育程度職工在休閒活動參與上之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值
運動強度	組間	4.521	4	1.13	1.561	.183
	組內	431.585	596	.724		
	合計	436.106	600			

由表 4-3-9 及 4-3-11 得知：不同教育程度之職工其休閒活動參與結果比較如下：

(一)、不同教育程度之職工在休閒活動參與類型方面具有顯著差異($\chi^2=83.084$ ， $P<.001$)。

(二)、不同教育程度之職工在休閒活動參與頻率面具有顯著差異($\chi^2=36.024$ ， $P<.05$)。

(三)、不同教育程度之職工在休閒活動參與知覺頻率方面具有顯著差異($\chi^2=35.616$ ， $P<.01$)。

(四)、不同教育程度之職工在休閒活動參與知覺時間方面具有顯著差異($\chi^2=29.279$, $P<.05$)。

討論：台灣地區職工在休閒參與「活動類型」、「參與頻率」、「參與頻率」、「知覺頻率」四項達到顯著差異。

(一)、不同教育程度之職工在休閒活動參與類型方面具有顯著差異，在「球類運動」選項，中學最高，小學最低；「戶外遊憩活動」選項，研究所最高，中學最低；「視聽類」選項，研究所最高，小學最低；「非球類運動」選項，高中最高，研究所最低；「宗教活動」選項，中學最高，研究所最低；「社交類」選項，中學最高，研究所最低；「飲食類」選項，小學最高，研究所最低；「園藝、寵物類」選項，小學最高，研究所最低；「個人性活動」選項，研究所最高，中學最低。

(二)、不同教育程度之職工在休閒活動參與頻率面具有顯著差異，「5 次以下」，大專院校最高，中學最低；「6~11 次」，研究所最高，小學最低；「12~18 次」，高中最高，研究所最低；「19~24 次」，高中(職)最高，小學最低；「25~30 次」，中學最高，小學最低；「31 次以上」，小學最高，高中(職)最低。

(三)、不同教育程度之職工在休閒活動參與知覺頻率方面具有顯著差異，「非常少」，大專院校最高，研究所最低；「很少」，研究所最高，中學最低；「適中」，中學、大專院校最高，小學最低；「很多」，小學最高，大專院校最低；「非常多」，小學最高，高中(職)最低。

(四)、不同教育程度之職工在休閒活動參與知覺時間方面具有顯著差異，「非常少」，小學最高，高中(職)最低；「很少」，大專院校最高，小學最低；「適中」，中學最高，研究所最低；「很多」，小學最高，高中(職)最低；「非常多」，研究所最高，大專院校最低。

五、不同職業之職工在休閒活動參與上的差異性比較

以下為「不同教育程度之職工休閒活動參與」之差異性比較分析，如表

4-3-12、4-3-13 所示：

表 4-3-12 不同職業之職工在休閒活動參與上的比較

變項名稱	農林漁牧		工業		服務業		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
活動類型							57.665	***
球類運動	0	0	19	9	14	4		
戶外遊憩活動	10	78	78	36.8	124	35.3		
視聽類	1	2.2	27	12.7	52	14.8		
非球類運動	14	31.1	55	25.9	78	222.		
宗教活動	0	0	3	1.4	4	1.1		
社交類	6	13.3	5	2.4	19	5.4		
飲食類	7	15.6	8	3.8	18	5.1		
園藝、寵物類	6	13.3	6	2.8	8	2.3		
個人性活動	1	2.2	11	5.2	34	9.7		
***P<.001；**P<.01；P<.05								
變項名稱	農林漁牧		工業		服務業		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
實際參與頻率							34.725	***
5 次以下	11	24.4	72	34	80	22.7		
6～11 次	2	4.4	29	13.7	34	9.7		
12～18 次	1	2.2	22	10.4	34	9.7		
19～24 次	2	4.4	19	9	38	10.8		
25～30 次	1	2.2	18	8.5	24	6.8		
31 次以上	28	62.2	52	24.5	142	40.3		
***P<.001；**P<.01；P<.05								
變項名稱	農林漁牧		工業		服務業		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
知覺頻率							29.895	***
非常少	0	0	27	12.8	31	8.8		
很少	4	8.9	38	18	57	16.2		
適中	18	40	88	41.7	151	43		
很多	16	35.6	46	21.8	104	29.6		
非常多	7	15.6	12	5.7	8	2.3		
***P<.001；**P<.01；P<.05								
變項名稱	農林漁牧		工業		服務業		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		

實際參與時間							21.66	**
半小時	8	17.8	12	5.7	30	8.6		
1~2 小時	27	60	98	46.7	156	44.6		
3~6 小時	8	17.8	48	22.9	76	21.7		
6 小時~1 天	0	0	24	11.4	25	7.1		
1~2 天	2	4.4	28	13.3	63	18		
***P<.001 ; **P<.01 ; P<.05								
變項名稱	農林漁牧		工業		服務業		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
知覺時間							19.537	*
非常少	0	0	8	3.8	17	4.9		
很少	2	4.4	35	16.6	42	12.2		
適中	29	64.4	141	66.8	202	58.7		
很多	11	24.4	22	10.4	69	20.1		
非常多	3	6.7	5	2.4	14	4.1		
***P<.001 ; **P<.01 ; P<.05								
變項名稱	農林漁牧		工業		服務業		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
參與層級							10.912	
反社會	1	2.3	1	0.5	2	0.6		
自我殘害	1	2.3	5	2.4	12	3.4		
消磨時間	19	43.2	79	38	124	35.4		
觀賞	5	11.4	31	14.9	39	11.1		
積極參與	18	40.9	92	44.2	165	47.1		
進行創作	0	0	0	0	8	2.3		
***P<.001 ; **P<.01 ; P<.05								
變項名稱	農林漁牧		工業		服務業		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
組織化程度							2.0636	
一個人從事	18	41.9	67	31.8	115	32.7		
二人或二人以上	23	53.5	126	59.7	208	59.1		
有固定組織	2	4.7	18	8.5	29	8.2		
***P<.001 ; **P<.01 ; P<.05								
變項名稱	農林漁牧		工業		服務業		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
參與形式							31.564	***
個人參與	14	31.1	54	26.1	101	28.8		
授課方式	0	0	5	2.4	9	2.6		
比賽方式	7	15.6	21	10.1	14	4		
有共同興趣	4	8.9	81	39.1	117	33.3		
情感交流	20	44.4	46	22.2	110	31.3		
***P<.001 ; **P<.01 ; P<.05								

表 4-3-13 不同職業職工在休閒活動參與上的平均數、標準差

背景變項	農林漁牧		工業		服務業	
	M	SD	M	SD	M	SD
運動強度 (N=607)	2.53	.81	2.75	.89	2.63	.83

表 4-3-14 不同職業職工在休閒活動參與上之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值
運動強度	組間	2.633	2	1.814	1.814	.164
	組內	438.477	604	.726		
	合計	441.110	606			

由表 4-3-12 及 4-3-14 得知：不同職業之職工其休閒活動參與結果比較如下：

- (一)、不同職業之職工在休閒活動參與類型方面具有顯著差異($\chi^2=57.665, P<.001$)。
- (二)、不同職業之職工在休閒活動參與頻率面具有顯著差異($\chi^2=34.725, P<.001$)。
- (三)、不同職業之職工在休閒活動參與知覺頻率方面具有顯著差異($\chi^2=29.895, P<.01$)。
- (四)、不同職業之職工在休閒活動參與時間方面具有顯著差異($\chi^2=21.66, P<.01$)。
- (五)、不同職業之職工在休閒活動參與知覺時間方面具有顯著差異($\chi^2=19.537, P<.05$)。
- (六)、不同職業之職工在休閒活動參與形式方面具有顯著差異($\chi^2=31.564, P<.001$)。

討論：台灣地區職工在休閒參與「活動類型」、「參與頻率」、「知覺頻率」、「參與時間」、「知覺時間」、「參與形式」六項達到顯著差異。

- (一)、不同職業之職工在休閒參與活動類型方面具有顯著差異，在「球類運動」

選項，工業最高，農林漁牧業最低；「戶外遊憩活動」選項，農林漁牧業最高，服務業最低；「視聽類」選項，服務業最高，農林漁牧業最低；「非球類運動」選項，農林漁牧業最高，服務業最低；「宗教活動」選項，工業最高，農林漁牧業最低；「社交類」選項，農林漁牧業最高，工業最低；「飲食類」選項，農林漁牧業最高，工業最低；「園藝、寵物類」選項，農林漁牧業最高，服務業最低；「個人性活動」選項，服務業最高，農林漁牧業最低。

(二)、不同職業之職工在休閒活動參與頻率面具有顯著差異，「5 次以下」，工業最高，服務業最低；「6~11 次」，工業最高，農林漁牧業最低；「12~18 次」，工業最高，農林漁牧業最低；「19~24 次」，服務業最高，農林漁牧業最低；「25~30 次」，工業最高，農林漁牧業最低；「31 次以上」，農林漁牧業最高，工業最低。

(三)、不同職業之職工在休閒活動參與知覺頻率方面具有顯著差異，「非常少」選項，工業最高，農林漁牧業最低；「很少」選項，工業最高，農林漁牧業最低；「適中」選項，服務業最高，農林漁牧業最低；「很多」選項，農林漁牧業最高，工業最低；「非常多」，農林漁牧業最高，服務業最低。

(四)、不同職業之職工在休閒活動參與時間方面具有顯著差異，「半小時」選項，農林漁牧業最高，服務業最低；「1-2 小時」選項，農林漁牧業最高，服務業最低；「3-6 小時」選項，工業最高，農林漁牧業最低；「6 小時-1 天」選項，工業最高，農林漁牧業最低；「1-2 天」選項，服務業最低，農林漁牧業最低。

(五)、不同職業之職工在休閒活動參與知覺時間方面具有顯著差異，「非常少」，服務業最高，農林漁牧業最低；「很少」，工業最高，農林漁牧業最低；「適中」，工業最高，服務業最低；「很多」，農林漁牧業最高，工業最低；「非常多」，農林漁牧業最高，工業最低。

(六)、不同職業之職工在休閒活動參與形式方面具有顯著差異，「個人參與」選項，農林漁牧業最高，工業最低；「授課方式」選項，服務業最高，農林漁牧業最低；「比賽方式」選項，農林漁牧業最高，服務業最低；「有共同興趣」選項，工業最高，農林漁牧業最低；「感情交流」選項，農林漁牧業最高，服務業最低。

六、不同工作時間之職工在休閒活動參與上的差異性比較

以下為「不同工作時間之職工休閒活動參與」之差異性比較分析，如表

4-3-15、4-3-17 所示：

表 4-3-15 不同工作時間之職工在休閒活動參與上的比較

變項名稱	固定時間		輪班制		彈性調整時間		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
活動類型							40.216	***
球類運動	21	5.7	9	7.2	3	2.8		
戶外遊憩活動	138	37.4	38	30.4	32	30.2		
視聽類	51	13.8	22	17.6	6	5.7		
非球類運動	79	21.4	32	25.6	35	33		
宗教活動	7	1.9	0	0	0	0		
社交類	14	3.8	3	2.4	13	12.3		
飲食類	16	4.3	8	6.4	9	8.5		
園藝、寵物類	14	3.8	2	1.6	4	3.8		
個人性活動	29	7.9	11	8.8	4	3.8		
***P<.001；**P<.01；P<.05								
變項名稱	固定時間		輪班制		彈性調整時間		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
實際參與頻率							6.903	
5 次以下	103	27.9	32	25.6	25	23.4		
6～11 次	44	11.9	12	9.6	7	6.5		
12～18 次	32	8.7	11	8.8	13	12.1		
19～24 次	35	9.5	11	8.8	12	11.2		
25～30 次	25	6.8	12	9.6	6	5.6		
31 次以上	130	35.2	47	37.6	44	41.1		
***P<.001；**P<.01；P<.05								

變項名稱	固定時間		輪班制		彈性調整時間		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
知覺頻率							8.401	
非常少	34	9.2	16	12.8	6	5.7		
很少	60	16.3	20	16	18	17		
適中	146	39.7	58	46.4	50	47.2		
很多	109	29.6	28	22.4	27	25.5		
非常多	19	5.2	3	2.4	5	4.7		
***P<.001；**P<.01；P<.05								
變項名稱	固定時間		輪班制		彈性調整時間		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
實際參與時間							4.175	
半小時	27	7.4	13	10.5	9	8.5		
1～2 小時	168	45.8	58	46.8	52	49.1		
3～6 小時	81	22.1	25	20.2	24	22.6		
6 小時～1 天	31	8.4	12	9.7	5	4.7		
1～2 天	60	16.3	16	12.9	16	15.1		
***P<.001；**P<.01；P<.05								
變項名稱	固定時間		輪班制		彈性調整時間		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
知覺時間							12.888	
非常少	16	4.4	4	3.3	4	3.9		
很少	52	14.2	17	13.8	9	8.8		
適中	210	57.2	87	70.7	69	67.6		
很多	72	19.6	87	9.8	18	17.6		
非常多	17	4.6	12	2.4	2	2		
***9.8P<.001；**P<.01；P<.053								
2.4 變項名稱	固定時間		輪班制		彈性調整時間		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
參與層級							12.208	
反社會	1	0.3	2	1.6	1	1		
自我殘害	11	3	5	4	2	1.9		
消磨時間	121	33.2	55	44.4	43	41		
觀賞	45	12.3	13	10.5	16	15.2		
積極參與	182	49.9	47	37.9	42	40		
進行創作	5	1.4	2	1.6	1	1		
***P<.001；**P<.01；P<.05								
變項名稱	固定時間		輪班制		彈性調整時間		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
組織化程度							5.243	
一個人從事	127	34.6	45	36	25	23.6		
二人或二人以上	212	57.8	70	56	71	67		
有固定組織	28	7.6	10	8	10	9.4		

***P<.001；**P<.01；P<.05								
變項名稱	固定時間		輪班制		彈性調整時間		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%		
參與形式							18.353	*
個人參與	111	30.3	37	30.3	18	16.8		
授課方式	13	3.6	1	0.8	0	0		
比賽方式	25	6.8	8	6.6	9	8.4		
有共同興趣	119	32.5	43	35.2	36	33.6		
情感交流	98	26.8	33	27	44	41.1		
***P<.001；**P<.01；P<.05								

表 4-3-16 不同工作時間職工在休閒活動參與上的平均數、標準差

背景變項	固定時間		輪班制		彈性調整時間	
	M	SD	M	SD	M	SD
運動強度 (N=599)	2.63	.86	2.75	.82	2.72	.83

表 4-3-17 不同工作時間職工在休閒活動參與上之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值
運動強度	組間	1.707	2	.854	1.182	.307
	組內	430.503	596	.722		
	合計	432.210	598			

由表 4-3-15 及 4-3-17 得知：不同工作時間之職工其休閒活動參與結果比較如下：

(一)、不同工作時間之職工在休閒活動參與類型方面具有顯著差異($\chi^2=40.216$ ， $P<.001$)。

(二)、不同工作時間之職工在休閒活動參與形式方面具有顯著差異($\chi^2=18.353$ ， $P<.05$)。

討論：台灣地區職工在休閒參與「活動類型」、「參與形式」兩項達到顯著差異。

(一)、不同工作時間之職工在休閒活動參與類型方面具有顯著差異，在「球類運

動」選項，輪班制最高，彈性調整時間最低；「戶外遊憩活動」選項，固定時間最高，彈性調整時間最低；「視聽類」選項，輪班制最高，彈性調整時間最低；「非球類運動」選項，彈性調整時間最高，固定時間最低；「宗教活動」選項，固定時間最高，輪班制、彈性調整時間最低；「社交類」選項，彈性調整時間最高，輪班制最低；「飲食類」選項，彈性調整時間最高，固定時間最低；「園藝、寵物類」選項，固定時間、彈性調整時間最高，輪班制最低；「個人性活動」選項，輪班制最高，彈性調整時間最低。

(二)、不同工作時間之職工在休閒活動參與形式方面具有顯著差異，在「個人參與」選項，輪班制最高，彈性調整時間最低；「授課方式」選項，固定時間最高，彈性調整時間最低；「比賽方式」選項，彈性調整時間最高，輪班制最低；「有共同興趣」選項，輪班制最高，固定時間最低；「感情交流」選項，彈性調整時間最高，固定時間最低。

七、不同工作年資之職工在休閒活動參與上的差異性比較

以下為「不同工作年資之職工休閒活動參與」之差異性比較分析，如表 4-3-18、4-3-20 所示：

表 4-3-18 不同工作年資之職工在休閒活動參與上的比較

變項名稱	1 年		2 年		3~4 年		5~9 年		10~24 年		25 年以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
活動類型													72.367	***
球類運動	2	48	1	1.9	4	5.6	7	5.1	16	6.5	2	4		
戶外遊憩活動	20	47.6	22	42.3	23	31.9	47	34.3	79	32.2	13	26		
視聽類	9	21.4	8	15.4	18	25	22	16.1	19	7.8	3	6		
非球類運動	6	14.3	11	21.2	13	18.1	34	24.8	60	24.5	23	46		
宗教活動	0	0	0	0	0	0	3	2.2	4	1.6	0	7		
社交類	1	2.4	1	1.9	1	1.4	4	2.9	20	8.2	3	6		
飲食類	1	2.4	2	3.8	3	4.2	5	3.6	20	8.2	2	4		
園藝、寵物類	1	2.4	0	0	0	0	4	2.9	13	5.3	2	4		
個人性活動	2	4.8	7	13.5	10	13.9	11	8	14	5.7	2	4		
***P<.001；**P<.01；P<.05														
變項名稱	1 年		2 年		3~4 年		5~9 年		10~24 年		25 年以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
實際參與頻率													38.28	*
5 次以下	17	10.8	13	8.2	14	8.9	33	20.9	62	39.2	19	12		
6~11 次	10	15.9	10	15.9	7	11.1	10	15.9	23	36.5	3	4.8		
12~18 次	4	7.1	5	8.9	5	8.9	15	26.8	23	41.1	4	7.1		
19~24 次	1	1.7	6	10.2	9	15.3	14	23.7	27	45.8	2	3.4		
25~30 次	2	4.8	3	7.1	3	7.1	15	35.7	16	38.1	3	7.1		
31 次以上	8	15.5	15	6.8	34	15.4	50	22.6	95	43	19	8.6		
***P<.001；**P<.01；P<.05														
變項名稱	1 年		2 年		3~4 年		5~9 年		10~24 年		25 年以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
知覺頻率													38.822	**
非常少	7	12.7	5	9.1	5	9.1	12	21.8	26	47.3	0	0		
很少	12	12.4	11	11.3	15	15.5	18	18.6	29	29.9	12	12.4		

適中	16	6.3	24	9.5	26	10.3	61	24.1	105	41.5	21	8.3		
很多	6	3.6	12	7.3	23	13.9	40	24.2	74	44.8	10	6.1		
非常多	1	3.7	0	0	3	11.1	5	18.5	11	40.7	7	25.9		
***P<.001；**P<.01；P<.05														
變項名稱	1 年		2 年		3~4 年		5~9 年		10~24 年		25 年以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
實際參與時間													29.472	
半小時	2	4.2	4	8.3	6	12.5	7	14.6	21	43.8	8	16.7		
1~2 小時	13	4.7	20	7.2	29	10.4	74	26.5	121	43.4	22	7.9		
3~6 小時	12	9.2	11	8.5	18	13.8	27	20.8	51	39.2	11	8.5		
6 小時~1 天	2	4.2	7	14.6	10	20.8	5	10.4	22	45.8	2	4.2		
1~2 天	11	12.2	9	10	9	10	24	26.7	30	33.3	7	7.8		
***P<.001；**P<.01；P<.05														
變項名稱	1 年		2 年		3~4 年		5~9 年		10~24 年		25 年以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
知覺時間													35.620	*
非常少	5	20.8	0	0	1	4.2	6	25	12	50	0	0		
很少	7	9.1	10	13.0	11	14.3	15	19.5	29	37.7	5	6.5		
適中	25	6.8	33	9.0	38	10.4	74	20.3	160	43.8	35	9.6		
很多	3	2.9	8	7.8	16	15.7	32	31.4	36	35.3	7	6.9		
非常多	1	4.5	1	4.5	5	22.7	9	40.9	4	18.2	2	9.1		
***P<.001；**P<.01；P<.05														
變項名稱	1 年		2 年		3~4 年		5~9 年		10~24 年		25 年以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
參與層級													25.744	
反社會	0	0	0	0	0	0	1	25	2	50	1	25		
自我殘害	2	11.8	3	17.6	5	29.4	2	11.8	5	29.4	0	0		
消磨時間	16	7.3	20	9.2	26	11.9	53	24.3	91	41.7	12	5.5		
觀賞	7	9.7	3	4.2	12	16.9	13	18.1	32	44.4	5	6.9		
積極參與	17	6.2	24	8.8	27	9.9	64	23.4	11.1	10.7	30	11		
進行創作	0	0	0	0	1	12.5	3	37.5	4	50	0	0		
***P<.001；**P<.01；P<.05														
變項名稱	1 年		2 年		3~4 年		5~9 年		10~24 年		25 年以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		

組織化程度													16.394	
一個人從事	10	5.1	19	9.6	31	15.7	53	26.8	65	32.8	20	10.1		
二人或二人以上	29	8.3	28	8.0	39	11.1	74	21.1	156	44.6	24	6.9		
有固定組織	3	6.3	5	10.4	2	4.2	10	20.8	22	45.8	6	12.5		
***P<.001；**P<.01；P<.05														
變項名稱	1 年		2 年		3~4 年		5~9 年		10~24 年		25 年以上		卡方值	顯著性
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
參與形式													28.192	
個人參與	10	6.0	18	10.7	26	15.5	45	26.8	53	31.5	16	9.5		
授課方式	0	0	2	14.3	1	7.1	5	35.7	5	35.7	1	7.1		
比賽方式	0	0	2	4.8	3	7.1	6	14.3	26	61.9	5	11.9		
有共同興趣	16	8.0	13	6.5	20	10.1	42	21.1	94	47.2	14	7.0		
情感交流	16	9.4	16	9.4	22	12.9	38	22.2	67	39.2	12	7.0		
***P<.001；**P<.01；P<.05														

表 4-3-19 不同年資職工在休閒活動參與上的平均數、標準差

背景變項	1 年		2 年		3~4 年		5~9 年		10~24 年		25 年以上	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
運動強度	2.43	.83	2.6	.82	2.64	.84	2.69	.86	2.70	.88	2.72	.78
(N=597)												

表 4-3-20 不同年資職工在休閒活動參與上之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值
運動強度	組間	3.157	5	.631	.860	.508
	組內	434.169	591	.735		
	合計	437.327	596			

由表 4-3-18 及 4-3-20 得知：不同年資之職工其休閒活動參與結果比較如下：

(一)、不同年資之職工在休閒活動參與類型方面具有顯著差異($\chi^2=72.367, P<.001$)。

(二)、不同年資之職工在休閒活動參與頻率方面具有顯著差異($\chi^2=38.28, P<.05$)。

(三)、不同年資之職工在休閒活動參與知覺頻率方面具有顯著差異($\chi^2=38.822, P<.01$)。

(四)、不同年資之職工在休閒活動參與知覺時間方面具有顯著差異($\chi^2=35.620, P<.05$)。

討論：台灣地區職工在休閒參與「活動類型」、「參與頻率」、「知覺頻率」、「知覺時間」四項達到顯著差異。

(一)、不同年資之職工在休閒活動參與類型方面具有顯著差異，在「球類運動」選項，1 年最高，2 年最低；「戶外遊憩活動」選項，1 年最高，25 年以上最低；「視聽類」選項，3-4 年最高，25 年以上最低；「非球類運動」選項，25 年以上最高，1 年最低；「宗教活動」選項，25 年以上最高，1 年、2 年、3-4 年最低；「社交類」選項，10-24 年最高，3-4 年最低；「飲食類」選項，10-24 年最高，1 年最低；「園藝、寵物類」選項，10-24 年最高，2 年、3-4 年最低；「個人性活動」選項，3-4 年最高，25 年以上最低。

(二)、不同年資之職工在休閒活動參與頻率方面具有顯著差異，在「5 次以下」選項，10-24 年最高，2 年最低；「6~11 次」，10-24 年最高，25 年以上最低；「12~18 次」，10-24 年最高，1 年、25 年以上最低；「19~24 次」，10-24 年最高，1 年最低；「25~30 次」，10-24 年最高，1 年最低；「31 次以上」，10-24 年最高，2 年最低。

(三)、不同工作年資之職工在休閒活動參與知覺頻率方面具有顯著差異，在「非常少」選項，10-24 年最高，25 年以上最低；「很少」選項，10-24 年最高，2 年最低；「適中」選項，10-24 年最高，1 年最低；「很多」選項，10-24

年最高，1 年最低；「非常多」，10-24 年最高，2 年最低。

(四)、不同工作年資之職工在休閒活動參與知覺時間方面具有顯著差異，「非常少」

選項，10-24 年最高，2 年、25 年以上最低；「很少」，10-24 年最高，25

年以上最低；「適中」，10-24 年最高，1 年最低；「很多」，10-24 年最高，1

年最低；「非常多」，5-9 年最高，1 年、2 年最低。

八、不同工作階層之職工在休閒活動參與上的差異性比較

以下為「不同工作階層之職工休閒活動參與」之差異性比較分析，如表

4-3-21、4-3-22 所示：

表 4-3-21 不同工作階層之職工在休閒活動參與上的比較

變項名稱	是		否		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
活動類型					16.192	*
球類運動	11	33.3	22	66.7		
戶外遊憩活動	57	27.1	153	72.9		
視聽類	18	22.8	61	77.2		
非球類運動	42	29.4	101	70.6		
宗教活動	2	28.6	5	71.4		
社交類	14	51.9	13	48.1		
飲食類	13	39.4	20	60.6		
園藝、寵物類	6	30.0	14	70.0		
個人性活動	6	13.3	39	86.7		
***P<.001；**P<.01；P<.05						
變項名稱	是		否		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
實際參與頻率					4.968	
5 次以下	41	25.3	121	74.7		
6～11 次	17	26.6	47	73.4		
12～18 次	15	26.3	42	73.7		
19～24 次	19	34.5	36	65.5		
25～30 次	8	19.5	33	80.5		
31 次以上	70	32	149	68.0		
***P<.001；**P<.01；P<.05						

變項名稱	是		否		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
知覺頻率					7.857	
非常少	11	19.3	46	80.7		
很少	21	21.6	76	78.4		
適中	74	29.4	178	70.6		
很多	53	32.3	111	67.7		
非常多	11	40.7	16	59.3		
***P<.001；**P<.01；P<.05						
變項名稱	是		否		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
實際參與時間					4.339	
半小時	16	32.0	34	68.0		
1～2 小時	86	30.9	192	69.1		
3～6 小時	29	23.2	96	76.8		
6 小時～1 天	10	20.8	38	79.2		
1～2 天	28	30.1	65	69.9		
***P<.001；**P<.01；P<.05						
變項名稱	是		否		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
知覺時間					2.15	
非常少	7	28.0	18	72.0		
很少	21	26.9	57	73.1		
適中	102	28.0	262	72.0		
很多	33	32.7	68	67.3		
非常多	4	18.2	18	81.8		
***P<.001；**P<.01；P<.05						
變項名稱	是		否		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
參與層級					9.3	
反社會	0	0	4	100		
自我殘害	1	5.6	17	94.4		
消磨時間	61	28.1	156	71.9		
觀賞	16	22.2	56	77.8		
積極參與	86	31.6	186	68.4		
進行創作	3	37.5	5	62.5		
***P<.001；**P<.01；P<.05						
變項名稱	是		否		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
組織化程度					.945	
一個人從事	51	25.9	146	74.1		
二人或二人以上	104	29.7	246	70.3		
有固定組織	13	27.1	35	72.9		

***P<.001；**P<.01；P<.05						
變項名稱	是		否		卡方值	顯著性
	人數	百分比%	人數	百分比%		
參與形式					7.559	
個人參與	44	26.0	125	74.0		
授課方式	5	35.7	9	64.3		
比賽方式	19	46.3	22	53.7		
有共同興趣	55	27.9	142	72.1		
情感交流	46	26.7	126	73.3		
***P<.001；**P<.01；P<.05						

表 4-3-22 不同工作階層之職工在休閒活動參與上的比較

構面名稱	性別	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
運動強度	是	170	2.71	.90	.716	.474
	否	428	2.65	.84		

由表 4-3-21 及 4-3-22 得知：不同工作階層之職工其休閒活動參與結果比較如下：

(一)、不同工作階層之職工在休閒活動參與活動類型方面具有顯著差異($\chi^2 = 16.192$, $P < .05$)。

討論：台灣地區職工在休閒參與「活動類型」達到顯著差異。

(一)、不同工作階層之職工在休閒活動參與活動類型方面具有顯著差異，在「球類運動」選項，否高於是；「戶外遊憩活動」選項，否高於是；「視聽類」選項，否高於是；「非球類運動」選項，否高於是；「宗教活動」選項，否高於是；「社交類」選項，是高於否；「飲食類」選項，否高於是；「園藝、寵物類」選項，否高於是；「個人性活動」選項，否高於是。

經由上述討論，可以瞭解台灣地區職工的休閒活動參與情形。但本研究在經實際分析結果過程中，發現利用卡方檢定的檢驗時，出現細格期望次數小於 5 的細格數佔全部細格數的百分比高於 20% 的情況，在考量合併選項以符合卡方考驗的假設時，卻無法完全同時使此情況改善，當然部份違反卡方考驗假定的結果無法避免出現高估卡方值的偏誤。因此，本研究建議未來從事休閒活動類型、頻率、時間等調查研究時，若需經由卡方考驗分析時，最好能避免分類過細而導致偏誤的情況發生。

整體	84.2	82.2	80.1	81.8	63	98.8	74.5	72.7	80.4
(N=486)	35.8	39.7	31.9	36.2	23.8	25.1	31.4	33.8	28.8

不同活動類型的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-4-2 所示，可以發現不同休閒活動參與類型職工在工作壓力感受的差異未達顯著水準，顯示不同休閒活動參與類型職工在「工作負荷」($F=1.453$ ， $P=.172$)、「人際關係」($F=.821$ ， $P=.584$)、「工作家庭平衡」($F=1.779$ ， $P=.078$)、「管理角色」($F=1.833$ ， $P=.068$)、「個人責任」($F=1.120$ ， $P=.347$)、「工作瑣事」($F=1.136$ ， $P=.337$)、「上司賞識」($F=1.779$ ， $P=.078$)、「組織氣氛」($F=1.665$ ， $P=.104$)皆無顯著差異存在。

討論：可以發現參與不同休閒活動類型職工在工作壓力感受的差異並未達顯著水準。若從整體平均數來看，可以發現最能解除工作壓力活動類型為社交類(如打牌、聊天、下棋、打麻將、講電話、老人會、家庭聚餐、飯局)的職工其感受的工作壓力最高，其原因有可能是此類職工的平時工作性質與他人互動較少，因此在休閒活動類型的選擇上傾向「社交類」以補償與他人互動之不足，反之則有可能因為工作中需要與他人頻繁之互動，而在休閒中也需要此種情境才能獲得壓力之抒解；此外，活動類型為「宗教活動」(寺廟參拜、朝聖、教會)之職工其感受的工作壓力最低，其原因有可能是選擇此類休閒活動做為調適壓力的人，其人生態度較為豁達，因而面對工作中的各種壓力也較能運用態度改變的方式來抒解，同時感受較低的工作壓力。

表 4-4-2 職工之不同休閒活動類型在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值
工作負荷	組間	412.552	8	51.569		
	組內	20624.304	581	35.498	1.453	.172
	合計	21036.856	589			
人際關係	組間	436.156	8	54.520		
	組內	36780.568	554	66.391	.821	.584
	合計	37216.725	562			
工作家庭平衡	組間	487.270	8	60.909		
	組內	19751.688	577	34.232	1.779	.078
	合計	20238.957	585			
管理角色	組間	277.618	8	34.702		
	組內	10903.432	576	18.930	1.833	.068
	合計	11181.050	584			
個人責任	組間	175.447	8	21.931		
	組內	11276.513	576	19.577	1.120	.347
	合計	11451.600	584			
工作瑣事	組間	149.542	8	18.693		
	組內	9687.777	589	16.448	1.136	.337
	合計	9837.319	597			
上司賞識	組間	277.317	8	34.665		
	組內	11421.362	586	19.490	1.779	.078
	合計	11698.679	594			
組織氣氛	組間	252.804	8	31.601		
	組內	11162.566	588	18.984	1.665	.104
	合計	11415.370	596			
壓力感受	組間	12198.751	8	15243844		
	組內	605130.3	477	1268.617	1.202	.296
	合計	617329.0	485			

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

二、職工之不同休閒參與實際頻率在工作壓力的差異性比較

不同休閒參與實際頻率的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-4-3 所示，可以發現參與實際頻率為半年內 19~24 次(M=89，SD=32)及 25~30 次(M=89，SD=35.8)的職工其感受的工作壓力最高，而感覺最低工作壓力之職工的休閒參與實際頻率為 6~11 次(M=76.7，SD=39.4)。

表 4-4-3 職工之不同休閒參與實際頻率在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	5 次以下		6~11 次		12~18 次		19~24 次		25~30 次		31 次以上	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷 (N=591)	12.7	6.6	12.3	6.48	12.5	6.8	13.4	4.8	14	6.0	12.3	5.3
人際關係 (N=564)	17.8	9.4	15.0	8.6	17.1	8.7	18.9	7.1	17.9	7.9	15.8	6.2
工作家庭 平衡 (N=586)	11.8	6.4	11.4	6.3	12.2	6.7	12.5	5.5	12.8	5.4	11.8	5.2
管理角色 (N=586)	6.8	4.5	6.5	4.9	7.3	4.8	8.4	4.1	7.8	4.4	7.3	3.9
個人責任 (N=586)	8.9	4.7	8.8	5.1	9.0	5.2	9.0	3.9	10	4.2	8.3	3.8
工作瑣事 (N=599)	8.9	4.4	8.2	3.9	9.0	4.6	8.5	3.5	9.5	3.8	8.1	3.8
上司賞識 (N=596)	9.3	5.0	8.7	5.0	9.7	4.8	9.0	4.1	9.3	3.8	8.2	3.7
組織氣氛 (N=598)	9.3	4.8	8.8	4.7	9.2	4.7	9.0	3.7	9.1	4.2	8	3.8
整體 (N=486)	84	40.5	76.7		83.2	89	32		89		78.5	
			39.4		42.1				35.8		29.5	

不同休閒參與實際頻率的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-4-4 所示，可以發現不同休閒活動參與實際頻率職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同休閒活動參與實際

頻率職工在「組織氣氛」($F=2.225$ ， $P=.05$)達顯著差異存在。

討論：不同休閒參與實際頻率的職工在工作壓力感受上的分析，可以發現不同休閒活動參與實際頻率職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同休閒活動參與實際頻率職工在「組織氣氛」構面達顯著差異存在。進一步從事後比較得知，參與頻率為半年內「5次」者顯著高於「31次以上」者，研究者推論可能由於平時較少藉由休閒方式來宣洩壓力的職工，久而久之對於組織所給予的工作壓力會感覺是一種負擔，間接造成自我對組織的反感。然而，就整體壓力感受而言，休閒參與頻率的高低對於職工工作壓力感受影響並不顯著。

表 4-4-4 職工之不同休閒參與實際頻率在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值	事後比較
工作負荷	組間	143.695	5	28.739			
	組內	20900.549	585	35.727	.804	.547	
	合計	21044.244	590				
人際關係	組間	797.428	5	159.486			
	組內	36611.785	558	65.613	2.431	.034	*
	合計	37409.213	563				
工作家庭平衡	組間	77.807	5	15.561			
	組內	20161.151	580	34.761	.448	.815	
	合計	20238.957	585				
管理角色	組間	146.429	5	29.286			
	組內	11036.310	580	19.028	1.539	.176	
	合計	11182.739	585				
個人責任	組間	120.037	5	24.007			
	組內	11354.563	580	19.577	1.226	.295	
	合計	11474.601	585				

工作瑣事	組間	121.956	5	24.391			
	組內	9728.185	593	16.405	1.487	.192	
	合計	9850.140	598				
上司賞識	組間	178.492	5	35.698			
	組內	11554.810	590	19.584	1.823	.106	
	合計	11733.302	595				
組織氣氛	組間	211.146	5	42.229			
	組內	11237.545	592	18.982	2.225	.05*	5次 >31次 以上
	合計	11448.691	597				
壓力感受	組間	8465.585	5	1693.117			
	組內	608863.4	480	1268.465	1.335	.248	
	合計	617329.0	485				

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

三、職工之不同休閒參與知覺頻率在工作壓力的差異性比較

不同休閒參與知覺頻率的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-4-5 所示，可以發現半年內參與知覺頻率非常少的職工其感受的工作壓力最高(M=91.4，SD=40.6)，而感覺最低工作壓力(M=78.3，SD=28.7)之職工的休閒參與知覺頻率則為很多。

表 4-4-5 職工之不同休閒參與知覺頻率在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	非常少		很少		適中		很多		非常多	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷 (N=589)	14.1	7.0	12.8	6.5	12.4	5.8	12.4	5.3	13.7	5.3
人際關係 (N=562)	19	9.2	16.5	9.4	16.8	8.0	15.9	6.9	19.5	8.5
工作家庭 平衡 (N=584)	13.3	6.3	12.1	6.6	11.9	5.9	1.5	5.1	11.6	5.5

管理角色 (N=584)	7.0	4.9	7.0	4.9	7.3	4.3	7.2	3.5	8.6	5.3
個人責任 (N=597)	9.8	4.8	8.9	4.9	8.8	4.3	8.3	4.1	7.9	3.7
工作瑣事 (N=594)	9.4	4.6	8.8	4.0	8.4	4.0	8.0	3.6	9.7	4.3
上司賞識 (N=594)	9.9	4.8	9.4	5.1	8.8	4.3	8.0	3.6	9.8	4.9
組織氣氛 (N=596)	10.4	4.9	9.4	4.8	8.6	4.2	7.8	3.9	9.2	4.5
整體 (N=484)	91.4	40.6	82	41.3	82.4		78.3	80	26.6	
					36.9		28.7			

不同休閒參與知覺頻率的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-4-6 所示，可以發現不同休閒活動參與知覺頻率職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同休閒活動參與知覺頻率職工在「組織氣氛」($F=4.449$ ， $P=.001$)達顯著差異存在。

討論：不同休閒參與知覺頻率的職工在工作壓力感受上的分析，可以發現不同休閒活動參與知覺頻率職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同休閒活動參與知覺頻率職工在「組織氣氛」構面達顯著差異存在。進一步從事後比較得知，知覺頻率為「非常少」者顯著高於「很少」者，若從各組平均數而論，知覺頻率「非常少」($M=91.4$ ， $SD=40.6$)該組的平均數最高，而「很少」者($M=82$ ， $SD=41.3$)該組則屬次高，雖然非常少組有顯著高於很少組，但整體而言有知覺從事休閒活動頻率越少的職工其所感受的壓力越高之趨向；然而就整體壓力感受而言，知覺頻率的高低對於工作壓力的影響並沒有很明顯。

表 4-4-6 職工之不同休閒參與知覺頻率在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值	事後比較
工作負荷	組間	172.390	4	43.097			
	組內	20773.692	584	35.571	1.121	.305	
	合計	20946.081	588				
人際關係	組間	522.219	4	130.555			
	組內	36801.676	557	66.071	1.976	.097	
	合計	37323.895	561				
工作家庭平衡	組間	135.101	4	33.775			
	組內	20050.899	579	34.630	.975	.420	
	合計	20186.000	583				
管理角色	組間	55.665	4	13.916			
	組內	11014.492	579	19.023	.732	.571	
	合計	11070.158	583				
個人責任	組間	110.959	4	27.740			
	組內	11312.383	579	19.538	1.420	.226	
	合計	11423.342	583				
工作瑣事	組間	132.149	4	33.037			
	組內	9706.076	592	16.395	2.015	.091	
	合計	9838.224	596				
上司賞識	組間	222.513	4	55.628			
	組內	1491.244	589	19.510	2.851	.023*	
	合計	11713.758	593				
組織氣氛	組間	337.124	4	84.281			
	組內	11092.384	591	18.769	4.490	.001***	非常少>很少
	合計	11429.508	595				
壓力感受	組間	5783.968	4	1445.992			
	組內	609061.9	479	1271.528	1.137	.338	
	合計	614845.9	483				

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

四、職工之不同休閒參與實際時間在工作壓力的差異性比較

不同休閒參與實際時間的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-4-7 所示，可以發現每次休閒活動參與實際時間約半小時的職工其感受的工作壓力最高(M=86.1，SD=37.8)，而感覺最低工作壓力(M=78，SD=34.2)之職工的每次休閒活動參與實際時間則為 3~6 小時。

表 4-4-7 職工之不同休閒參與實際時間在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	半小時		1~2 小時		3~6 小時		6 小時~1 天		1~2 天	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷 (N=587)	13.4	5.7	12.4	5.5	12.8	6.0	13.0	6.9	12.5	6.3
人際關係 (N=560)	17.4	8.1	16.7	7.5	16.4	8.0	15.3	9.2	17.6	9.2
工作家庭 平衡 (N=582)	12.0	5.8	11.9	5.3	12.1	5.9	12.1	7.3	11.7	6.5
管理角色 (N=582)	7.6	3.9	7.3	4.3	7.1	4.3	6.5	4.7	7.5	4.6
個人責任 (N=582)	9.2	4.3	8.7	4.2	8.6	4.4	9.7	5.4	8.1	4.5
工作瑣事 (N=595)	8.7	4.3	7.4	3.7	8.7	4.1	7.8	4.7	8.8	4.3
上司賞識 (N=592)	9.4	4.4	8.7	4.2	8.9	3.9	8.7	5.1	8.8	5.2
組織氣氛 (N=594)	8.9	4.3	8.6	4.3	8.4	3.8	9.6	5.5	8.9	4.6
整體 (N=482)	86.1		82	33.7	78	34.2	79	42.6	84.4	38.8
	37.8									

不同休閒參與實際時間的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-4-8 所示，可以發現不同休閒活動參與實際時間職工在工作壓力感受的差異皆未達顯著水準，顯示不同休閒活動參與

實際時間職工在整體壓力感受皆無顯著差異存在。

討論：可以發現不同休閒參與實際時間職工在工作壓力感受的差異並未達顯著水準。若從整體平均數來看，可以發現各組的平均得分均偏向「有輕微的壓力」，亦即不論從事最能解除工作壓力的休閒活動時間多長，對於稍許的工作壓力可能皆能予以解除。因此，公司組織或許可以考慮在工作場所提供一處讓員工稍做休息、增進互動的小小空間，透過零碎時間交流也可能讓員工的工作壓力在平時就得到適時的調適。

表 4-4-8 職工之不同休閒參與實際時間在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值
工作負荷	組間	39.621	4	9.905		
	組內	20539.265	582	35.291	.281	.891
	合計	20578.886	586			
人際關係	組間	183.365	4	45.841	.694	.597
	組內	36678.834	555	66.088		
	合計	36862.198	559			
工作家庭平衡	組間	10.047	4	2.512		
	組內	20142.910	577	34.910	.072	.991
	合計	20152.957	581			
管理角色	組間	43.581	4	10.895		
	組內	11076.345	577	19.196	.568	.686
	合計	11119.926	581			
個人責任	組間	80.368	4	20.092		
	組內	11313.318	577	19.607	1.025	.394
	合計	11393.686	581			
工作瑣事	組間	40.710	4	10.178	.614	.653
	組內	9775.801	590	16.569		

	合計	9816.551	594			
	組間	23.265	4	5.816		
上司賞識	組內	11687.192	587	19.910	.292	.883
	合計	11710.458	591			
	組間	55.510	4	13.877		
組織氣氛	組內	11299.520	589	19.184	.723	.576
	合計	11355.030	593			
	組間	2990.270	4	747.567		
壓力感受	組內	607931.9	477	1274.490	.587	.673
	合計	610922.2	481			

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

五、職工之不同休閒參與知覺時間在工作壓力的差異性比較

不同休閒參與知覺時間的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-4-9 所示，可以發現每次休閒活動參與知覺時間非常少的職工其感受的工作壓力最高(M=108.6，SD=33.8)，而感覺最低工作壓力(M=77.5，SD=34.8)之職工的每次休閒活動參與知覺時間則為非常多。

表 4-4-9 職工之不同休閒參與知覺時間在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	非常少		很少		適中		很多		非常多	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷 (N=582)	16.7	5.8	13.3	6.4	11.9	6.0	13.7	4.7	13.3	5.9
人際關係 (N=556)	22.3	7.9	17.6	9.0	16.0	8.3	16.9	5.8	18.6	9.6
工作家庭 平衡 (N=577)	15.2	5.7	12.9	6.0	11.2	6.1	12.7	4.5	12.3	5.4
管理角色 (N=577)	8.5	4.8	6.9	4.1	7.0	4.6	7.8	3.3	8.5	4.7

個人責任 (N=577)	10.4	4.3	10.0	4.9	8.3	4.5	8.9	3.5	8.2	3.7
工作瑣事 (N=590)	11.0	3.7	9.1	4.0	8.2	4.1	8.5	3.3	9.3	4.1
上司賞識 (N=587)	11.2	4.4	10.0	4.9	8.4	4.5	8.8	3.1	8.2	5.0
組織氣氛 (N=589)	11.8	3.7	10.3	5.0	8.3	4.3	8.1	3.7	9.1	4.3
整體 (N=478)	108.6 33.8		83.8	38.6	78.7	37.7	84.4	22.5	77.5	34.8

不同休閒活動參與知覺時間的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-4-10 所示，可以發現不同休閒活動參與知覺時間職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同休閒活動參與知覺時間職工在「工作負荷」($F=5.617$, $P=.001$)、「人際關係」($F=4.047$, $P=.003$)、「工作家庭平衡」($F=4.212$, $P=.002$)、「工作瑣事」($F=3.7$, $P=.006$)、「上司賞識」($F=3.865$, $P=.004$)、「組織氣氛」($F=6.729$, $P=.001$)皆達顯著差異存在。

討論：不同休閒活動參與知覺時間的職工在工作壓力感受上的分析，可以發現不同休閒活動參與知覺時間職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同休閒活動參與知覺時間職工在「工作負荷」、「人際關係」、「工作家庭平衡」、「工作瑣事」、「上司賞識」、「組織氣氛」皆達顯著差異存在。進一步從事後比較中得知，在工作負荷上，知覺每次參與時間非常少、很多的職工其工作壓力會顯著高於知覺參與時間為適中者，若單就知覺每次參與很多時間者其壓力高於適中者此結果，其原因有可能是工作負荷越高的職工，平日每次參與休閒活動時都需藉由更多的投入才能有效解除工作壓力；此外，若就整體而言，發現知覺參與時間越少的職工其工作壓力會顯著高於知覺參與時間

越多的職工，此結果有可能是平時那一群知覺高工作壓力的職工較少尋求以休閒參與的方式來解除壓力，抑或是那一群職工並沒有一套尋求有效解除工作壓力的方式。對於後者的情況，未來公司組織應有效針對此類員工提供休閒的有效方案，以降低或解除員工的工作壓力。

表 4-4-10 職工之不同休閒參與知覺時間在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值	事後比較
工作負荷	組間	782.899	4	195.725			非常少 > 適中
	組內	20104.016	577	34.842	5.617	.001***	
	合計	20886.916	581				
人際關係	組間	1060.236	4	265.059			非常少 > 適中
	組內	36.85.865	551	65.492	4.047	.003**	
	合計	37146.101	555				
工作家庭平衡	組間	575.003	4	143.751			非常少 > 適中
	組內	19520.332	572	34.126	4.212	.002**	
	合計	20095.334	576				
管理角色	組間	132.324	4	33.081			
	組內	10945.226	572	19.135	1.729	.142	
	合計	11077.549	576				
個人責任	組間	242.550	4	60.638			
	組內	11185.252	572	19.555	3.101	.015*	
	合計	11427.802	576				
工作瑣事	組間	240.503	4	60.126			非常少 > 適中
	組內	957.572	585	16.252	3.7	.006**	
	合計	9748.075	589				
上司賞識	組間	301.017	4	75.254			非常少 > 適中
	組內	11330.489	582	19.468	3.865	.004**	
	合計	11631.506	586				

組織氣氛	組間	501.397	4	125.349	6.729	.001 ***	非常少 >適中、很多 很少>適中、很多
	組內	10878.660	584	18.628			
	合計	11380.058	588				
壓力感受	組間	18178.589	4	4577.647	3.617	.006	非常少 >適中、很多
	組內	594237.6	473	1256.316			
	合計	612416.2	477				

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

六、職工之不同休閒參與角色在工作壓力的差異性比較

不同休閒參與角色的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-4-11 所示，可以發現休閒活動參與角色為進行創作的職工其感受的工作壓力最高(M=102.3，SD=29.9)，而感覺最低工作壓力(M=77.5，SD=34.8)之職工的休閒活動參與角色則為反社會。

表 4-4-11 職工之不同休閒參與角色在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	反社會		自我殘害		消磨時間		觀 賞		積極參與		進行創作	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷 (N=584)	8.7	1.5	11.8	5.8	12.6	6.1	14.3	5.9	12.3	5.9	16.6	3.4
人際關係 (N=559)	9.2	6.1	14.1	7.8	16.9	8.2	17.9	8.4	16.7	7.9	20.5	6.4
工作家庭 平衡 (N=579)	9.7	4.5	11.0	5.6	12.3	5.7	12.7	6.0	11.5	5.8	14.5	6.1
管理角色 (N=579)	5.5	4.2	6.4	3.6	7.4	4.3	7.3	4.7	7.1	4.2	8.6	5.2
個人責任 (N=579)	6.0	3.6	7.1	4.2	9.0	4.1	9.5	4.3	8.4	4.5	11.1	3.5
工作瑣事 (N=592)	5.7	5.6	7.7	4.8	8.4	3.9	10	4.1	8.3	3.9	10.7	2.9

上司賞識 (N=589)	8.0	1.8	6.6	4.3	9.1	4.2	9.1	4.6	8.6	4.5	9.6	3.5
組織氣氛 (N=591)	4.7	2.3	7.0	3.6	8.7	4.2	9.8	4.0	8.5	4.5	10.6	2.9
整體 (N=481)	57.7		70.3	82	34.4	91	36.9	80	35.8	102.3		
	20.7		35.7								29.3	

不同休閒活動參與角色的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-4-12 所示，可以發現不同休閒活動參與角色職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同休閒活動參與角色職工在「工作負荷」($F=2.391$, $P=.037$)、「個人責任」($F=2.27$, $P=.046$)、「工作瑣事」($F=3.236$, $P=.007$)、「組織氣氛」($F=2.606$, $P=.024$)皆達顯著差異存在。但經事後比較卻未發現有任何顯著差異存在。

討論：不同休閒活動參與角色的職工在工作壓力感受上的分析，可以發現不同休閒活動參與角色職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同休閒活動參與角色職工在「工作負荷」、「個人責任」、「工作瑣事」、「組織氣氛」皆達顯著差異存在。但經事後比較卻未發現有任何顯著差異存在。就整體而言，各組受試者較趨於有輕微的壓力。此研究結果亦即不論參與休閒活動的角色為何，職工們傾向設法調適工作中所帶來的輕微壓力。

表 4-4-12 職工之不同休閒參與角色在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值	事後比較
工作負荷	組間	422.731	5	84.546	2.391	.037	*
	組內	20.435	578	35.355			
	合計	20.858.094	583				
人際關係	組間	553.790	5	110.758	1.687	.136	
	組內	36307.799	553	65.656			

	合計	36861.589	558			
工作家庭 平衡	組間	209.713	5	41.943		
	組內	19562.899	573	34.141	1.229	.294
	合計	19772.611	578			
管理角色	組間	54.620	5	10.924		
	組內	10946.928	573	19.105	.572	.722
	合計	11001.547	578			
個人責任	組間	218.493	5	43.699		
	組內	11029.220	573	19.248	2.270	.046 *
	合計	11247.713	578			
工作瑣事	組間	260.025	5	52.005		
	組內	9418.401	586	16.72	3.236	.007 **
	合計	9678.426	591			
上司賞識	組間	125.335	5	25.067		
	組內	11392.216	583	19.541	1.283	.270
	合計	11517.552	588			
組織氣氛	組間	246.035	5	49.541		
	組內	11046.879	585	18.884	2.606	.024 *
	合計	11292.914	590			
壓力感受	組間	14023.370	5	2804.674		
	組內	594396.9	475	1251.362	2.241	.049
	合計	608420.2	480			

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

七、職工之不同休閒參與方式在工作壓力的差異性比較

不同休閒參與方式的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表4-4-13所示，可以發現休閒活動參與方式為一個人從事的職工其感受的工作壓力最高(M=84.3，SD=31)，而感覺最低工作壓力(M=77.8，SD=34.2)之職工的休閒活動參與方式為有固定組織去從事。

表 4-4-13 職工之不同休閒參與方式在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	一個人從事		二人或二人以上		有固定組織	
	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷 (N=588)	12.7	5.1	12.7	6.4	12.5	5.7
人際關係 (N=561)	17.0	7.2	16.9	8.7	15.6	7.4
工作家庭平衡 (N=583)	11.8	5.3	12.0	6.2	12.5	5.6
管理角色 (N=583)	7.5	4.2	7.1	4.4	7.2	4.2
個人責任 (N=585)	8.8	3.7	8.7	4.7	8.7	4.2
工作瑣事 (N=596)	8.6	3.7	8.7	4.2	7.6	4.0
上司賞識 (N=593)	8.9	3.8	8.9	4.7	8.5	4.0
組織氣氛 (N=595)	8.6	4.0	8.7	4.4	9.1	4.7
整體 (N=485)	84.3	31	81.3	38.1	77.8	34.2

不同休閒參與方式的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-4-14 所示，可以發現不同休閒活動參與方式職工在工作壓力感受的差異皆未達顯著水準，顯示不同休閒活動參與方式職工在整體壓力感受皆無顯著差異存在。

討論：不同休閒參與方式的職工在工作壓力感受上的分析，可以發現不同休閒活動參與方式職工在工作壓力感受的差異皆未達顯著水準，顯示不同休閒活動參與方式職工在整體壓力感受皆無顯著差異存在。就整體而言，各組受試者較趨於有輕微的壓力。此研究結果可能是由於工作壓力的高低主要受個人主觀感受影響，平日對於一個人或二人以上或有固定組織的場所的方式從事休閒，在壓力調適上較無特別明顯的影響，因而造成此研究結果之產生，然而此結果是否由抽樣誤差所造成，仍須進一步的研究加以探討。

表 4-4-14 職工之不同休閒參與方式在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值
工作負荷	組間	1.565	2	.728		
	組內	20963.134	585	35.934	.022	.978
	合計	20964.699	587			
人際關係	組間	74.160	2	37.080		
	組內	37205.854	558	66.677	.556	.574
	合計	37280.014	560			
工作家庭平衡	組間	18.165	2	9.082		
	組內	20051.829	580	34.572	.263	.769
	合計	20069.993	582			
管理角色	組間	23.344	2	11.672		
	組內	11140.309	580	19.207	.608	.545
	合計	11163.654	582			
個人責任	組間	1.105	2	.553		
	組內	11427.288	582	19.635	.028	.972
	合計	11428.393	584			
工作瑣事	組間	51.381	2	25.691		
	組內	9777.082	593	16.487	1.558	.211
	合計	9828.463	595			
上司賞識	組間	4.694	2	2.347		
	組內	11649.613	590	19.745	.119	.888
	合計	11654.307	592			
組織氣氛	組間	12.452	2	6.226		
	組內	11395.212	592	19.249	.323	.724
	合計	11407.664	594			
壓力感受	組間	1645.015	2	822.507		
	組內	612768.9	482	1271.305	.647	.524
	合計	614413.9	484			

*P < .05 **P < .01 *** P < .001

八、職工之不同休閒參與形式在工作壓力的差異性比較

不同休閒參與形式的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-4-15 所示，可以發現休閒活動參與形式為比賽方式的職工其感受的工作壓力最高(M=85.2，SD=34.6)，而感覺最低工作壓力(M=76.3，SD=35.8)之職工的休閒活動參與形式為情感交流。

表 4-4-15 職工之不同休閒參與形式在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	個人參與		授課方式		比賽方式		有共同興趣		情感交流	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
工作負荷 (N=585)	12.9	5.1	12.5	5.7	13.7	5.9	13.0	6.4	11.8	6.1
人際關係 (N=559)	17.0	7.0	17.0	9.7	16.1	7.4	17.4	8.8	16.2	8.3
工作家庭 平衡 (N=580)	11.8	5.1	11.7	7.0	13.4	6.0	12.4	6.2	11.2	5.8
管理角色 (N=581)	7.7	4.1	7.3	5.4	6.9	3.9	7.3	4.6	6.8	4.1
個人責任 (N=580)	8.9	3.8	9.4	4.0	9.5	4.7	8.9	4.5	8.2	4.7
工作瑣事 (N=593)	8.8	3.6	8.5	4.5	8.7	4.0	8.6	4.1	8.1	4.1
上司賞識 (N=590)	8.7	3.7	9.0	4.1	9.2	4.8	9.1	4.8	8.4	4.4
組織氣氛 (N=593)	8.6	4.0	11.0	3.8	9.2	3.9	9.2	4.8	7.9	4.1
整體 (N=483)	83.7	31.4	83.8	42.9	85.2	34.6	83.9	38.6	76.3	35.8

不同休閒參與形式的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-4-16 所示，可以發現不同休閒活動參與形式職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同休閒活動參與形式職工在

「組織氣氛」($F=3.204$ ， $P=.013$)達顯著差異存在。

討論：不同休閒參與形式的職工在工作壓力感受上的分析，可以發現不同休閒活動參與形式職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同休閒活動參與形式職工在「組織氣氛」達顯著差異存在。進一步從事後比較中得知，休閒參與形式為「有共同興趣」的職工其工作壓力顯著高於為「情感交流」者。如前述學者 Kraus(1985)所言，休閒活動參與的形式是指活動在規劃與計畫的過程中去符合消費者需求。而因有共同興趣去從事休閒的職工，可能平日在組織中的互動者只侷限於具有共同興趣者，相較於從事情感交流該種休閒形式的職工，可能較善於和其他人相處，在組織氣氛的壓力感受上也較低，因此與前者有較大的差異；然而就整體壓力感受而言，休閒參與形式的不同對於職工在工作壓力上的影響則無明顯不同。

表 4-4-16 職工之不同休閒參與形式在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值	事後比較
工作負荷	組間	200.952	4	50.238			
	組內	20682.477	580	35.659	1.409	.230	
	合計	20883.429	584				
人際關係	組間	144.189	4	36.047			
	組內	36803.886	554	66.433	.543	.705	
	合計	36948.075	558				
工作家庭平衡	組間	232.372	4	58.093			
	組內	19697.716	575	34.257	1.696	.149	
	合計	19930.088	579				
管理角色	組間	62.835	4	15.709	.822		
	組內	11003.055	576	19.103		.511	

	合計	11065.890	580				
	組間	88.565	4	22.141			
個人責任	組內	11253.773	575	19.572	1.131	.341	
	合計	11342.338	579				
	組間	45.980	4	11.495			
工作瑣事	組內	9616.597	588	16.355	.590	.703	
	合計	9662.577	592				
	組間	57.416	4	14.354			
上司賞識	組內	11500.625	585	19.659	.730	.572	
	合計	11558.041	589				
	組間	240.707	4	30.177			
組織氣氛	組內	11641.937	588	18.779	3.204	.013*	有共同興趣>情感交流
	合計	11282.644	592				
	組間	5933.844	4	1483.461			
壓力感受	組內	608225.3	478	1272.438	1.166	.325	
	合計	614159.2	482				

*P<.05 **P<.01 *** P<.001

九、職工之不同休閒參與運動強度在工作壓力的差異性比較

不同休閒參與運動強度的職工在工作壓力感受的平均數、標準差如表 4-4-17 所示，可以發現知覺運動強度為適中的職工其感受的工作壓力最高(M=86.48，SD=37.01)，而感覺最低工作壓力(M=72.36，SD=31.30)之職工的運動強度為非常平和。

表 4-4-17 職工之不同運動強度在工作壓力的平均數、標準差

背景變項	非常平和		平和		適中		很劇烈	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD

工作負荷 (N=589)	11.87	5.92	12.05	5.59	13.55	6.32	11.68	5.10
人際關係 (N=562)	14.26	7.44	15.9	7.69	17.89	8.50	16.75	7.70
工作家庭 平衡 (N=584)	10.39	5.96	11.69	5.60	12.34	6.03	12.41	5.79
管理角色 (N=585)	6.27	4.47	7.34	4.17	7.43	4.45	7.37	4.48
個人責任 (N=584)	8.95	3.98	8.00	4.30	9.34	4.57	8.52	4.25
工作瑣事 (N=597)	7.20	4.05	8.16	3.88	9.05	4.16	8.62	3.85
上司賞識 (N=594)	7.98	4.70	8.37	4.26	9.35	4.48	8.71	4.30
組織氣氛 (N=596)	8.32	5.04	8.34	4.22	9.28	4.30	8.01	4.30
整體 (N=485)	72.36	31.30	77.31	4.02	86.48	37.01	82.11	35.49

不同休閒參與運動強度的職工在工作壓力感受上的單因子變異數分析摘要表，如表 4-4-18 所示，可以發現不同休閒活動參與運動強度職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同休閒活動參與運動強度職工在「工作負荷」($F=3.7$, $P=.012$)、「人際關係」($F=3.959$, $P=.008$)、「個人責任」($F=3.474$, $P=.016$)、「工作瑣事」($F=4.045$, $P=.007$)、「上司賞識」($F=2.659$, $P=.047$)、「組織氣氛」($F=2.867$, $P=.036$)、「壓力感受」($F=3.123$, $P=.026$)達顯著差異存在。

討論：不同休閒參與運動強度的職工在工作壓力感受上的分析，可以發現不同休閒活動參與運動強度職工在工作壓力感受的差異達顯著水準，顯示不同休閒活動參與運動強度職工在「工作負荷」、「人際關係」、「個人責任」、「工作瑣事」、「上司賞識」、「組織氣氛」、「壓力感受」達顯著差異存在。進一步從事後比較中得知，只有「工作負

荷」、「人際關係」、「個人責任」、「工作瑣事」四個構面達顯著差異，且其差異來源為知覺運動強度「適中」者顯著大於知覺「平和」或「非常平和」，只有在「工作負荷」構面中出現運動強度適中者顯著大於很激烈者；而整體「壓力感受」卻未達顯著差異。上述結果，若進一步從整體壓力感受平均得分來看，可以發現工作壓力越高者，在參與最能解除工作壓力的休閒活動時，所知覺之運動強度也較強，且在工作負荷、人際關係、個人責任及工作瑣事四方面的壓力尤其明顯。因此，未來公司組織對於員工休閒活動之提倡，除了消極的鼓勵外，更應積極思考提供能夠讓個人達到一定運動強度的休閒方案，以有效適時解除員工的工作壓力。

表 4-4-18 職工之不同休閒參與運動強度在工作壓力之 ANOVA 摘要表

構面名稱	變異來源	SS	DF	MS	F 值	P 值	事後比較
工作負荷	組間	391.157	3	130.386			
	組內	20615.180	585	35.240	3.7	.012 *	適中>平和、很激烈
	合計	21006.336	588				
人際關係	組間	774.733	3	258.244			
	組內	36394.828	558	65.224	3.959	.008 **	適中>非常平和
	合計	37169.560	561				
工作家庭平衡	組間	198.299	3	66.100			
	組內	19987.366	580	34.461	1.918	.125	
	合計	20185.664	583				
管理角色	組間	59.514	3	19.838			
	組內	11123.136	581	19.145	1.036	.376	
	合計	11182.650	584				
個人責任	組間	202.392	3	67.464	3.474		適中>

	組 内	11262.950	580	19.419		.016 *	平和
	合 計	11465.342	583				
	組 間	197.191	3	65.730			
工 作 瑣 事	組 内	9635.312	593	16.248	4.045	.007 **	適 中 > 非 常 平 和
	合 計	9832.503	596				
	組 間	155.472	3	51.824			
上 司 賞 識	組 内	11500.649	590	19.493	2.659	.047 *	
	合 計	11656.121	593				
	組 間	162.856	3	54.285			
組 織 氣 氛	組 内	11207.392	592	18.931	2.867	.036 *	
	合 計	11370.248	595				
	組 間	11781.523	3	3927.174			
壓 力 感 受	組 内	604918.0	481	1257.626	3.123	.026 *	
	合 計	616699.5	484				

***P < .05 **P < .01 *** P < .001**

第五章 結論及建議

本研究以台灣地區職工為研究對象，旨在探討職工工作壓力因應於休閒活動參與選擇的情況，並提供國內企業及政府單位在未來規劃職工壓力管理方案的參考。本章依據研究目的所擬定之研究工具，進行相關資料之收集與分析驗證，最後根據研究結果進行討論。本章為清楚呈現研究之結果及發現，具體歸納研究結果並做成下列幾點結論，並對實際應用與未來之研究，提出建議。

第一節 結論

本研究以中華民國行業標準分類之行業分類認定，針對台灣地區農林漁牧業、工業、及服務業三大行業進行分層隨機抽樣。本研究預計收集有效樣本600份。其樣本分配依據中華民國9月份統計月報（民國90年）針對歷年就業者之行業類別比例：農民漁牧業46個樣本，工業212個樣本，服務業342個樣本。本研究實際共發出685份問卷，回收後，加以整理並刪除無效問卷，共計回收有效樣本609份，回收率為97.5%。農民漁牧業45個樣本，工業212個樣本，服務業352個樣本。

本研究以台灣地區職工為研究對象，旨在探討職工工作壓力因應於休閒活動參與選擇的情況，並提供國內企業及政府單位未來規劃職工壓力管理方案的參考，結果分析如下：

一、 不同背景職工之工作壓力：

背景變項中，不同教育程度對工作壓力之整體感受有顯著影響(表5-1)。教育程度國中程度的職工工作壓力感受顯著高於高中職教育程度職工。而在工作特性方面，工作年資對於工作壓力有顯著影響(表5-2)。

表 5-1 不同背景變項對工作壓力感受之差異分析之摘要表

背景變項		樣本數	平均數	標準差	F 值/T 值	事後比較
性別	男	398	83.70	34.75	1.611	
	女	208	78.20	37.34		
年齡	16~20 歲	7	42.6	41.89	2.510	
	21~40 歲	351	83.37	34.27		
	41~60 歲	242	80.87	37.04		
	61 歲以上	4	66.5	44.74		
婚姻	已婚	434	82.02	34.53	2.918	
	未婚	162	82.20	38.65		
	其他	2	21.0	24.04		
教育程度	小學	27	80.16	32.6	3.079*	國中 > 高中 職
	國中	58	95.86	30.03		
	高中(職)	242	76.78	38.26		
	大專院校	256	84.22	34.26		
	研究所	20	86.35	25.27		

註 1：***P<.001；**P<.01；*P<.05 註 2：粗體表示最大值

表 5-2 不同職業特性對於工作壓力感受之差異分析之摘要表

背景變項		樣本數	平均數	標準差	F 值	事後比較
職業別	農林漁牧	45	78.48	30.39	.257	
	工業	212	81.36	39.9		
	服務業	352	82.68	33.88		
工作時間	有固定時間	369	83.50	33.17	1.004	
	輪班制	125	78.34	44.29		
	有彈性調整時間	107	79.19	44.29		
年資	1 年	42	72.6	44.1	2.569*	
	2 年	52	80.1	33.0		
	3~4 年	72	76.7	31.8		
	5~9 年	137	88.9	29.9		
	10~24 年	246	85.1	36.4		
	25 年以上	50	72.2	38.4		
管理階層	是	170	81.7883	35.5022	.102	
	否	428	81.4201	35.9580		

註 1：***P<.001；**P<.01*P<.05

註 2：粗體表示最大值

(二) 背景變項對休閒活動參與有影響：以個人背景變項對於解除工作壓力之休閒活動選擇的差異，以及工作特性對於解除工作壓力之休閒活動選擇的差異來作討論。

1. 個人背景變項對於解除工作壓力之休閒活動選擇的差異 (表 5-3)

(1) 性別：台灣地區職工在休閒「活動類型」、「參與形式」及「生理層面 (運動強度)」三項達到顯著差異。

(2) 年齡：台灣地區職工在休閒「活動類型」、「參與時間」、「參與層級」及「組織化程度」等四項達到顯著差異。

(3) 婚姻狀況：台灣地區職工在休閒參與「活動類型」達到顯著差異。

教育程度：台灣地區職工在休閒參與「活動類型」、「參與頻率」、「知覺頻率」、「知覺時間」四項達到顯著差異。

2. 工作特性對於解除工作壓力之休閒活動選擇的差異來討論 (表 5-4)：

(1) 職業類型：臺灣地區職工在休閒參與農林漁牧業、工業與服務業在解除工作壓力的休閒活動類型、參與頻率、知覺頻率、參與時間、知覺時間、參與形式六項達到顯著差異。

(2) 工作時間：不同的工作時間在解除工作壓力的休閒活動參與上，參與活動類型、參與形式、生理層面 (運動強度) 三項達到顯著差異。

(3) 工作年資：台灣地區職工不同的參與年資，在解除工作壓力的休閒參與活動類型、參與頻率、知覺頻率、知覺時間四項達到顯著差異。

(4) 工作階層：是否為管理階層的職工在解除工作壓力之休閒參與活動類型達到顯著差異。

表 5-3 不同背景變項對解除工作壓力的休閒活動特性之影響

		性別	年齡	婚姻狀況	教育程度
休閒活動類型		*	*	*	*
參與 頻率	實際參與頻率				*
	知覺頻率				*
參與 時間	實際參與時間		*		
	知覺時間				*
參與 性質	參與層級		*		
	組織化程度		*		
	參與形式	*			
生理 層面	運動強度	*			

註 1： * $p < 0.05$

表 5-4 職業特性對解除工作壓力的休閒活動特性之影響

		職業類型	工作時間	工作年資	工作階層
休閒活動類型		*	*	*	*
參與頻率	實際參與頻率	*		*	
	知覺頻率	*		*	
參與時間	實際參與時間	*			
	知覺時間	*		*	
參與性質	參與層級				
	組織化程度				
	參與形式	*	*		
生理層面	運動強度		*		

註 1： * $p < 0.05$

(三) 工作壓力感受的差異造成在紓解压的休閒活動類型、實際參與頻率、知覺頻率、知覺時間、參與層級、參與形式與生理層面(運動強度)有顯著不同(表 5-6): 本研究所調查職工紓解工作壓力所選擇休閒活動參與特性對工作壓力的影響。以參與活動類型、實際參與頻率、知覺頻率、實際參與時間、知覺時間、參與層級、組織化程度、參與形式與生理層面(運動強度)來討論。

1. 休閒活動參與類型: 參與類型對工作壓力感受有顯著影響。以社交類活動來解除工作壓力者所感受到的工作壓力較高, 而以宗教類活動來解除工作壓力者所感受到的工作壓力較低。
2. 參與頻率: 在實際參與頻率對工作壓力感受亦有顯著影響, 以半年來 19 至 30 次實際參加休閒活動來解除工作壓力者所受的工作壓力較高, 從事 6 至 11 次者所感受的壓力較低。在參與休閒活動知覺頻率對工作壓力的感受亦有顯著影響。受試者自己覺得非常少參與解除工作壓力的休閒活動者壓力感受較高。知覺參與頻率較高, 工作壓力較低。
3. 參與時間: 休閒活動實際參與時間對工作壓力感受並無顯著差異。知覺時間對工作壓力感受有顯著差異。自覺非常少時間參與者工作壓力知覺顯著高於知覺參與時間適中與參與知覺時間非常多者。
4. 參與性質: 參與層級方面對於工作壓力的感受顯著不同。以進行創作來排解工作壓力的受試者之工作壓力較高, 而以反社會的方式來紓解工作壓力者之工作壓力感受較低。組織化程度方面對於工作壓力的感受並無顯著不同。在參與形式對工作壓力感受呈現顯著差異。休閒活動以比賽形式來解除工作壓力者, 工作壓力較高。
5. 在生理層面方面呈現顯著不同, 以運動強度適中者工作壓力知覺顯著高於平和者。

表 5-5 職工休閒參與在工作壓力的差異分析

背景變項			平均數	標準差	F 值	事後比較
休閒活動類型		球類運動	84.2	35.8	1.202*	
		戶外遊憩活動	82.2	39.7		
		視聽類	80.1	31.9		
		非球類運動	81.8	36.2		
		宗教活動	63	23.8		
		社交類	98.8	25.1		
		飲食類	74.5	31.4		
		園藝寵物類	72.7	33.8		
		個人性活動	80.4	28.8		
參與頻率	實際參與頻率	5 次以下	84	40.5	1.335*	
		6～11 次	76.7	39.4		
		12～18 次	83.2	42.1		
		19～24 次	89	32		
		25～30 次	89	35.8		
		31 次以上	78.5	29.5		
	知覺頻率	非常少	91.4	40.6	1.137*	
		很少	82	41.3		
		適中	82.4	36.9		
		很多	78.3	28.7		
非常多		80	26.6			
參與時間	實際參與時間	半小時	86.1	37.8	.587	
		1～2 小時	82	33.7		
		3～6 小時	78	34.2		
		6 小時～1 天	79	42.6		
		1～2 天	84.4	38.8		
	知覺時間	非常少	108.6	33.8	3.617*	非常少＞適中、很多
		很少	83.8	38.6		
		適中	78.7	37.7		
		很多	84.4	22.5		
		非常多	77.5	34.8		
參與性質	參與層級	反社會	57.7	20.7	2.241*	
		自我殘害	70.3	35.7		
		消磨時間	82	34.4		
		觀賞	91	36.9		
		積極參與	80	35.8		
		進行創作	102.3	29.3		
	組織化程度	一個人從事	84.3	31	.647	
		二人或二人以上	81.3	38.1		
		有固定組織	77.8	34.2		
	參與形式	個人參與	83.7	31.4	1.166*	
		授課方式	83.3	42.9		
		比賽方式	85.2	34.6		
		有共同興趣	83.9	38.6		
情感交流		76.3	35.8			
生理層面	運動強度	平和	76.26	33.44	3.123*	適中＞平和
		適中	86.48	37.01		
		劇烈	82.11	35.49		
註 1： * p<0.05						

第二節 建議

本節根據研究結論提出實際應用之建議與未來研究之建議，提供國內企業及政府單位在未來規劃職工壓力管理方案的參考。

一、公司組織可以針對職工不同特性，提供適當抒解壓力管道

本研究結果指出在職工之不同性別、婚姻情況、職業、工作時間等方面，對於工作壓力有顯著的不同。例如男性、未婚及已婚、從事工業、工作時間為固定時間之職工，其工作壓力相對較高。因此，未來公司組織或政府相關單位，除了提供一般壓力調適管道外，對於上述研究結果現象，應適時進一步主動提供該類職工的壓力調適方案。

二、對於較少從事休閒之職工，相關單位應加強其工作壓力之抒解及追蹤注意

本研究結果指出在職工之不同休閒參與實際頻率、知覺頻率、知覺時間、參與形式、運動強度方面，其工作壓力有顯著的不同。研究結果顯示，整體職工之休閒參與頻率、時間及運動強度，越少或越緩和，其工作壓力有顯著較高的情形。依此而論，可以略知高知覺工作壓力的那一群職工，有可能是平時較少藉由從事休閒活動來抒解壓力，此種結果對於公司組織或政府部門或許是一項警訊。故未來針對此種類行的員工，如何及早發現，及早提供壓力抒解方案或建議，值得各相關單位注意。

三、未來研究應注意可能偏誤之產生

本研究結果顯示不同背景變項針對休閒參與相關變項進行卡方考驗時，幾乎皆達顯著差異情形。但從前述討論中也發現，此種結果有可能是違反卡方考驗的相關假設，導致卡方值的偏誤。因此，在偏誤無法解決的情形下，研究者建議未來若要從事有關休閒參與相關變項並利用卡方考驗時，應該考慮將各變項的細項減少，以免重蹈覆轍。

參考文獻

【中文部分】

- 丁春枝、吳金珠(民 89)。職工健康體適能測驗追蹤與分析。屏東師範學報，(13)，403-414。
- 王瑞安(民 88)。公立非正規成人教育機構員工工作壓力、工作倦怠與學習需求之關係研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 行政院主計處(民 86)。中華民國行業標準分類。台北：主計處。
- 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所(民 83)。職業壓力指標之探討。台北市：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。
- 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所(民 85)。個人工作壓力量表之建立。台北市：行政院勞工委員會。
- 李明宗(民 83)。休閒、觀光、遊憩論文集。台北：地景。
- 林正常(民 82)。運動科學與訓練—運動教練手冊。台北：銀禾。
- 林正常(民 84)。運動生理學實驗指引。台北：師大書苑。
- 林立曼(民 89)。戶政人員工作壓力之研究。國立政治大學公共行政學系碩士論文。
- 周立勳(民 75)。國小教師工作壓力、控制信念與職業倦怠關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
- 林美羽(民 80)。如何解除內心壓力。台北：地景。
- 洪友芳(2000/9/23)。自由時報：財經新聞科技業宿舍媲美飯店。
- 卓俊辰(民 81)。體適能—健身運動處方的理論與實務。台北：國立台灣師範大學體育學會。
- 林麗娟(民 87)。某公司主管人員的工作壓力與身心健康之探討。國立台灣大學醫學院護理學研究所碩士論文。
- 胡石明、張慧芬(民 88)。國民中學行政兼職教師工作動機與壓力適應調查研究。台北：水牛。
- 陳中雲(民 90)。國小教師休閒參與、休閒效益與工作滿意之相關研究—以台北縣公立國民小學教師為例。國立台灣師範大學運動與休閒管理研究所碩士論文。
- 陸洛、陳艷菁、許嘉和、李季樺、吳紅鑾、施建彬(民 84)。職業壓力指標之

探討—以台灣國營企業員工為例。勞工安全衛生研究季刊，3(2)，47-72。

郭明德(民 90)。非正式組織理論與應用。國立台灣體育學院學報，9，21-35。

郭明熊(民 77)。工作壓力來源、解決個人問題的能力及工作壓力反應之相關研究。國立交通大學管理科學研究所碩士論文。

許建民(民 88)。以休閒活動類型及形式規劃休閒活動之探討。大專體育，42，158-164。

郭盈卿(民 88)。空服員之工作壓力、工作滿意、休閒滿意與工作倦怠之相關之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

陳婉蘭(民 81)。台灣地區老人休閒活動參與影響因素之研究。國立中正大學社會福利研究所碩士論文。

陳聖芳(民 88)。台東地區國小教師工作壓力與工作滿意度之研究。國立台東師範學院國民教育研究所碩士論文。

莊靜宜(民 89)。高科技產業與傳統產業從業人員工作壓力與工作滿足之比較研究。國立成功大學工業管理研究所碩士論文。

連婷治(民 89)。國小教師休閒態度與台北縣休閒參與之相關研究。國立新竹師院國民教育研究所碩士論文。

陳德禹(民 85)。行政管理。台北：三民書局。

張潤書(民 87)。行政學。台北：三民書局。

張寶仁(民 88)。勞工之人格特質與工作壓力知覺及工作壓力反應之相關研究：以某公司製糖工廠員工為例。國立台灣師範大學衛生教育研究所碩士論文。

賴正能(民 87)。從隔週週休二日制探討公務人員的休閒行為。國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文。

曾誰芬(民 77)。工作、生活目標與休閒參與之研究--以臺北地區藝術工作者和行政工作者為例。東吳大學社會學研究所碩士論文。

柴松林(民 85)。休閒時代，學習社會。北縣教育，14，33-38。

莊慧貞(民 89)。健康齊步走活力節節高——淺談「健康體適能」推展之理念策略與實務。北縣教育，36，76-80。

蔡坤宏(民 87)。旅館業、旅行社、航空業員工社會化與工作壓力之關係比較研究。中國文化大學觀光事業研究所碩士論文。

蔡純姿(民 87)。 國民小學教師覺知教育改革之工作壓力及因應策略研究。

國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文。

韓惠華(民 86)。 電子業女性勞工休閒參與及需求滿足之相關研究—以高雄地

區為例。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。

繆敏志(民 82)。工作壓力之理論基礎與模式及其管理方法。 中國行政，53，
21-46。

蘇美玲(民 87)。 都市公園使用者休閒態度之研究—以台北市大安森林公園

為例。國立台灣大學園藝學研究所碩士論文。

【英文部份】

Bammel, G. & Burrus-Bammel, L. L. (1982). Leisure and Human Behavior.

Dubuque, Iowa: William C. Brown Company Publishers.

Borg, G. V. (1982). Psychophysical bases of perceived exertion. Medicine and

Science in Sports and Exercise, 4(5), 377-381.

Braham, B.J. (1999). Management Stress. New York, WCB: McGraw-Hill.

Cordes, K.A., and Ibrahim, H.M. (1999). Application in Recreation and Leisure

For Today and the Future. New York, WCB: McGraw-Hill.

Edginton, C. R., Jordan, D. J., DeGraaf, D. G., & Edginton, S. R. (1995).

Leisure and life satisfaction foundational perspectives. Dubuque, Iowa:

William C. Brown Company Publishers.

Edginton, C. R., Hanson, C. J., & Edginton, S. R. (1992). Leisure programming:

Concepts, trends, and professional practice. Dubuque, Iowa: William C.

Brown Company Publishers.

Farrell P., Lundegren H. M. (1983). The process of recreation programming :

theory and technique. New York : Wiley.

Greenberg, J.S. (1996). Comprehensive Stress Management. Madison: Brown &

Benchmark.

Kraus, R. G. (1985). Recreation program planning today. Glenview, IL:Scott,

Foresman and Company.

Lu, L. & Shiau, C. (1997). Occupational stress in clinical nurse. Counseling

Psychology Quarterly, 10(1), 39-50.

- Lyne, K. D., Barrett, P. T., Williams, C. & Coaley, K. (2000). A psychometric evaluation of the occupational stress indicator. Journal of Occupational & Organizational psychology, 73(2), 195-220.
- Morocco, J. C. & Mcfadden, H. (1982). Counselor's role in reducing teacher stress. The Personal and Guidance Journal, 5, 549-552.
- Russell, R. V. (1982). Planning programs in recreation. St. Louis: Mosby.
- Cordes, K. A., & Ibrahim, H. M. (1999). Application in recreation & leisure for today and the future. New York: McGraw-Hill.
- Nash, J. B. (1960). Philosophy of recreation and leisure. Dubuque, Iowa: William C. Brown Company Publishers.

個人工作壓力因應於休閒活動之研究-以台灣地區職工為例

工作壓力、休閒活動參與之調查問卷

各位辛苦的上班族，您好：

首先感謝您填寫這份問卷。這份問卷是依據國科會計畫擬定(計畫編號：NSC90-2413-H-003-053)，本問卷旨在瞭解職工平日工作壓力反應在所參與休閒活動之情形，藉以了解目前國內職工參與不同休閒活動對工作壓力感受的差別。調查結果純供整體分析之用，絕不做個別資料的陳述且一律保密，因此敬請安心填答。您的想法和意見非常寶貴，懇請撥冗填答問卷中的各項問題。感謝您的協助！

若您對本研究有任何問題煩請與我們聯絡

計畫主持人：李 晶

研究助理：馬上鈞

電話：02-83692822*15

傳真：02-83692823

e-mail：t94002@cc.ntnu.edu.tw

回收方式：填畢後交由訪員統一回收。或直接投遞郵筒(不需貼郵票)。

地址：台北市和平東路一段 129 號(綜合大樓 6 樓)

國立台灣師範大學運動與休閒管理研究所

李 晶

馬上鈞

謹上

中華民國九十一年二月

第一部份：工作壓力

在一特定時間裡，幾乎每件事情都可能成為某個人的壓力來源，而個體對潛在壓力來源的察覺是不同的。下列這些問題都是潛在工作壓力的來源，請您依自己的感覺來評定每種壓力的等級。請在數字的地方，依照您的情況「圈選」出答案。請依據過去半年內的情形作答。

	從 未 有 壓 力	有 很 輕 微 的 壓 力	有 輕 微 的 壓 力	有 壓 力	有 很 大 壓 力	有 極 大 壓 力
	0	1	2	3	4	5
△例如：我工作時間很長.....						
表示：工作時間很長讓我感覺到極大的壓力						

	從 未 有 壓 力	有 很 輕 微 的 壓 力	有 輕 微 的 壓 力	有 壓 力	有 很 大 壓 力	有 極 大 壓 力
	0	1	2	3	4	5
1. 在工作中必須管理或督導他人-----	0	1	2	3	4	5
2. 必須將工作帶回-----	0	1	2	3	4	5
3. 在工作中晉升不足--大才小用-----	0	1	2	3	4	5
4. 上司的領導不當-----	0	1	2	3	4	5
5. 在工作中缺乏諮詢和溝通的管道-----	0	1	2	3	4	5
6. 在家仍掛念工作-----	0	1	2	3	4	5
7. 在工作中需要趕上新的技術、觀念或新的挑戰-----	0	1	2	3	4	5
8. 在工作中訓練／管理發展的不足或不適當-----	0	1	2	3	4	5
9. 出席會議-----	0	1	2	3	4	5
10. 在工作中缺乏別人的支持-----	0	1	2	3	4	5

	從 未 有 壓 力	有 很 輕 微 的 壓 力	有 輕 微 的 壓 力	有 壓 力	有 很 大 壓 力	有 極 大 壓 力
11. 太太（或先生）對我的工作及生涯之態度-----	0	1	2	3	4	5
12. 必須長時間的工作-----	0	1	2	3	4	5
13. 上級的要求和工作執行有衝突-----	0	1	2	3	4	5
14. 在工作中暗地裡的差別待遇及偏愛-----	0	1	2	3	4	5
15. 在工作中感覺孤立-----	0	1	2	3	4	5
16. 缺乏上司的鼓勵-----	0	1	2	3	4	5
17. 工作影響到我與家人的關係-----	0	1	2	3	4	5
18. 在工作中不受重視-----	0	1	2	3	4	5
19. 在工作中必須冒風險（包括工作上的危險以及決策 上的風險）-----	0	1	2	3	4	5
20. 他人對自己的工作表現沒有適當的回饋-----	0	1	2	3	4	5
21. 在工作中必須過夜出差-----	0	1	2	3	4	5
22. 在工作中常常被看作是老闆-----	0	1	2	3	4	5
23. 在工作中無法明確看到升遷的前景-----	0	1	2	3	4	5
24. 在工作中無法得到工作外的情緒支持-----	0	1	2	3	4	5
25. 工作對我的私生活及社交生活的影響-----	0	1	2	3	4	5
26. 被要求改變工作方式-----	0	1	2	3	4	5
27. 常常被要求做本分以外的事情-----	0	1	2	3	4	5
28. 工作之外無法得到工作實質報酬-----	0	1	2	3	4	5
29. 在工作中常常有非自己所能控制的因素存在-----	0	1	2	3	4	5
30. 太太(或先生)亦追求生涯發展-----	0	1	2	3	4	5
31. 在工作中應付曖昧不明的情境-----	0	1	2	3	4	5
32. 在工作中必須扮演黑臉（例如解雇別人）-----	0	1	2	3	4	5
33. 在工作中缺乏任何潛在的生涯發展-----	0	1	2	3	4	5
34. 公司的士氣與組織氣氛-----	0	1	2	3	4	5
35. 在工作中經常須做重要的決策-----	0	1	2	3	4	5
36. 需要為自己所造成的後果負責-----	0	1	2	3	4	5
37. 個人發展的機會-----	0	1	2	3	4	5
38. 家庭生活中缺乏穩定或安全感-----	0	1	2	3	4	5
39. 需要犧牲家庭生活去追求事業-----	0	1	2	3	4	5
40. 公司的組織結構-----	0	1	2	3	4	5

第二部分：休閒活動參與

請您回想過去半年內，最可以解除工作壓力的休閒活動。並請依照您個人的情形回答下列各題。

▲請依照下列各題說明來作答。

1. 在過去半年內，您覺得最可以“解除工作壓力”的一種休閒活動是什麼（如爬山、慢跑、旅行）（請您寫出活動名稱）？_____。
2. 您在半年內參加此項(指在第一題所填答的休閒活動)休閒活動的頻率為：
☐ (1) 5 次以下 ☐ (2) 6~11 次 ☐ (3) 12~18 次 ☐ (4) 19~24 次
☐ (5) 25~30 次 ☐ (6) 31 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. 每次參與此項活動的時間大約為：
☐ (1) 半小時 ☐ (2) 1~2 小時 ☐ (3) 3~6 小時 ☐ (4) 6 小時~1 天
☐ (5) 1-2 天 ☐ (6) 2 天以上
5. 您覺得每次參與此項活動所花的時間：
☐ (1) 非常少 ☐ (2) 很少 ☐ (3) 適中 ☐ (4) 很多 ☐ (5) 非常多
6. 您個人在上述休閒活動中所扮演的角色為（單選題）：
☐ (1) 反社會（違反法律、社會習俗等行為，如嗑藥、飆車、破壞公物....）
☐ (2) 自我殘害（不知節制、過量，如酗酒、暴飲暴食、賭博....）
☐ (3) 消磨時間(逃避無聊，如漫無目的看電視、看電影、看漫畫、逛街....)
☐ (4) 觀賞（以觀賞他人表演為主，如看球賽、聽音樂會、欣賞藝術.....）
☐ (5) 積極參與(身體力行，如親自參與登山、健走、演奏音樂、靜坐...)
☐ (6) 進行創作(自我創造，如從事寫作、音樂創作、雕刻...)
7. 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(如一個人慢跑、游泳、從事園藝、烹飪...)(勾選此項者請跳至第 9 題)
☐ (2) 有二人或二人以上以隨性的方式參加（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...)

8. 您參與的此項休閒活動其**形式**通常為何？

- ☐ (1) 授課方式(以上課的方式來進行，如參加游泳班、插花班、桌球班、高爾夫初級班等)。
- ☐ (2) 比賽方式(比賽中包含有固定競賽規則、場地、人數等，如平時非正式的慢壘球錦標賽、籃球賽、時事辯論、下棋等活動)。
- ☐ (3) 去特定地方，和有共同興趣者參與活動(如一起到游泳池去游泳、圖書館去看報、一起去名勝古蹟參觀)。
- ☐ (4) 以相互溝通、情感交流為主(如去讀書會相互交流、集郵社交流、去朋友家聊天)。

9. 以下是有關您從事此項休閒活動時，在生理方面的相關問題。請您依下列說明回答下列各題。

在您從事「**最能解除工作壓力**」的休閒活動時，請您依個人所感覺的身體相關情況做一評分，並請您在閱讀各項問題後，在各題選項選出一個較符合您個人知覺感受的選項，並在「☐」中打「**✓**」。

例如：我每次參與游泳活動時，大致上會感覺心跳**非常劇烈**，

- ☐ (1) 非常緩慢 ☐ (2) 有點緩慢 ☐ (3) 跟平常沒兩樣 ☐ (4) 有點劇烈 ☒ (5) 非常劇烈

9.1. 我每次參與此項活動時，大致上會感覺**心跳變的**：

- ☐ (1) 非常緩慢 ☐ (2) 有點緩慢 ☐ (3) 跟平常沒兩樣
☐ (4) 有點劇烈 ☐ (5) 非常劇烈

9.2. 我每次參與此項活動時，大致上會感覺到**肌肉變的**：

- ☐ (1) 非常放鬆 ☐ (2) 有點放鬆 ☐ (3) 跟平常沒兩樣
☐ (4) 有點緊繃 ☐ (5) 非常緊繃，有點酸痛

9.3. 我每次參與此項活動時，大致上會感覺到**呼吸變的**：

- ☐ (1) 非常緩慢 ☐ (2) 很慢 ☐ (3) 跟平常沒兩樣 ☐ (4) 很急促 ☐ (5) 非常急促

9.4. 整體而言，我覺得此項活動的運動強度：

- ☐ (1) 非常平和 ☐ (2) 平和 ☐ (3) 適中 ☐ (4) 很劇烈 ☐ (5) 非常劇烈

第三部分：個人基本資料

- 1.性別：☐ (1)男 ☐ (2)女
- 2.年齡：民國 _____ 年出生
- 3.婚姻：☐ (1)已婚 ☐ (2)未婚 ☐ (3)其它_____
- 4.教育程度：
- ☐ (1)小學以下 ☐ (2)小學 (3)☐ 中學 ☐ (4)高中(職) ☐ (5)大專院校
- ☐ (6)研究所 ☐ (7)其它_____
- 5.職業：
- ☐ (1)農、林、漁、牧業(如農藝、園藝、畜牧業、林業、魚撈、水產養殖)
- ☐ (2)礦業及土石採取業(如石油、煤、鐵、鹽、土石等採取行業)
- ☐ (3)製造業(如食品、紡織、化學、石油)
- ☐ (4)水電燃氣業(如電力供應、氣體燃料供應、自來水供應等行業)
- ☐ (5)營造業(如土木、建築、電路、油漆、粉刷等行業)
- ☐ (6)批發、零售及餐飲業(如農畜水產品批發、各式零售業、百貨超市、各式餐館、飲料等行業)
- ☐ (7)運輸、倉儲及通信業(如鐵、公路運輸、航空業、旅行社、郵政、電信等)
- ☐ (8)金融、保險及不動產業(如銀行、證券、保險、不動產買賣等行業)
- ☐ (9)工商服務業(如資訊、廣告、法律、會計、租賃等行業)
- ☐ (10)社會服務及個人服務業(如教育訓練、學術研究、出版業、廣播電視、旅館、汽車服務、醫療保健)
- ☐ (11)公共行政業(如政府、民意機關)
- ☐ (12)其他_____
- 6.工作時間：
- ☐ (1)因工作上規定，必需在早上 8、9 點上班到下午 4、5 點下班
- ☐ (2)因工作需要，要有三班制或兩班制輪流替換
- ☐ (3)可以因工作需要自行彈性調整工作時間、地點等
- 7.至今為止，從事此項工作已有幾年：_____ 年
- 8.是否為管理階層：☐ (1)是 ☐ (2)否

問卷填答到此結束！謝謝您的協助！